RIFLESSIONI GIURIDICHE SUL LAVORO

10

Direttore

Silvia Ciucciovino
Università degli Studi Roma Tre

Comitato scientifico

Anna Maria Alaimo
Università degli Studi di Catania

Ilario Alvino
Università degli Studi di Milano–Bicocca

Stefano Bellomo
Università degli Studi di Perugia

Maria Teresa Carinci
Università degli Studi di Milano

Luisa Corazza
Università degli Studi del Molise

Pietro Lambertucci
Università degli Studi dell'Aquila

Arturo Maresca
Sapienza — Università di Roma

Roberto Romei
Università degli Studi Roma Tre

Franco Scarpelli
Università degli Studi di Milano–Bicocca

Patrizia Tullini
Università di Bologna

Gaetano Zilio Grandi
Università Ca' Foscari Venezia

Vito Sandro Leccese
Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Raffaele De Luca Tamajo
Università degli Studi di Napoli Federico II

Edoardo Ales
Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Antonella Occhino
Università Cattolica del Sacro Cuore — Facoltà di Medicina e Chirurgia

RIFLESSIONI GIURIDICHE SUL LAVORO

La collana vuole promuovere, in un momento di grande trasformazione della legislazione lavoristica, l'approfondimento e il dibattito scientifico plurale in materia di lavoro, anche in relazione ai profili evolutivi della materia. Per questo motivo la collana vuole dare spazio a una riflessione scientifica di ampio respiro ed estesa su diversi ambiti, anche al fine di riannodare i legami indispensabili tra la materia del rapporto di lavoro, dell'intervento pubblico nel mercato del lavoro, dei servizi per il lavoro, delle relazioni industriali, della previdenza e della sicurezza sociale. Dall'altro lato, la collana intende dare spazio e valorizzare riflessioni giuslavoristiche attente ai profili interdisciplinari e ai punti di contatto con altre discipline sociali limitrofe che si occupano del lavoro e che possono aiutare il giurista a comprendere e a dare forma alle norme. Nello spirito di massima partecipazione al dibattito, anche delle giovani generazioni di studiosi, la collana ospita monografie, opere collettanee, ricerche, studi tematici elaborati sulla base di *call for papers* periodiche lanciate alla comunità scientifica su specifici argomenti ritenuti di particolare interesse.

In "Riflessioni giuridiche sul lavoro" sono pubblicate opere di alto livello scientifico. Il direttore approva le opere e le sottopone a referaggio con il sistema del « doppio cieco » (« *double blind peer review process* ») nel rispetto dell'anonimato sia dell'autore, sia dei due revisori incaricati. I revisori rivestono o devono aver rivestito la qualifica di professore universitario di prima fascia nelle università italiane o una qualifica equivalente nelle università straniere. Ciascun revisore formulerà una delle seguenti valutazioni: *a*) pubblicabile senza modifiche; *b*) pubblicabile previo apporto di modifiche; *c*) da rivedere in maniera sostanziale; *d*) da rigettare, tenendo conto della: *a*) significatività del tema nell'ambito disciplinare prescelto e originalità dell'opera; *b*) rilevanza scientifica nel panorama nazionale e internazionale; *c*) attenzione adeguata alla dottrina e all'apparato critico; *d*) adeguato aggiornamento normativo e giurisprudenziale; *e*) rigore metodologico; *f*) proprietà di linguaggio e fluidità del testo; *g*) uniformità dei criteri redazionali. Nel caso di giudizio discordante fra i due revisori, la decisione finale sarà assunta dal direttore, salvo casi particolari in cui il direttore medesimo provvederà a nominare tempestivamente un terzo revisore a cui rimettere la valutazione dell'elaborato. Le schede di valutazione verranno conservate, in doppia copia, in appositi archivi. Il termine per la valutazione non deve superare i venti giorni, decorsi i quali il direttore della collana, in assenza di osservazioni negative, ritiene approvata la proposta. Sono escluse dalla valutazione gli atti di convegno, le opere dei membri del comitato e le opere collettive di provenienza accademica. Il direttore, su sua responsabilità, può decidere di non assoggettare a revisione scritti pubblicati su invito o comunque di autori di particolare prestigio.

Classificazione Decimale Dewey:

344.450189 (23.) DIRITTO DEL LAVORO. CONTRATTAZIONE E CONTROVERSIE COLLETTIVE. ITALIA

SILVIA **CIUCCIOVINO**, FABIOLA **LAMBERTI**, DARIO **FIORI**
RICCARDO **MARAGA**, FABIO **MINOTTI**, LUCA **TORRONI**

CCNL E COMPETIZIONE CONTRATTUALE NEL SETTORE TERZIARIO

DALL'ANALISI COMPARATIVA DEI CCNL APPLICATI ALLA VALUTAZIONE DELLE RICADUTE ECONOMICO-NORMATIVE PER IMPRESE E LAVORATORI

Dati aggiornati al 30 novembre 2024

aracne

©

ISBN
979–12–218–1689–1

PRIMA EDIZIONE
ROMA 3 FEBBRAIO 2025

INDICE

11 *La competizione tra contratti collettivi "concorrenti": comparazione dei trattamenti e trasparenza nell'applicazione dei* CCNL
Silvia Ciucciovino

19 *La comparazione empirica tra* CCNL *come strumento di conoscenza dei trattamenti economico-normativi effettivamente applicati*
Fabiola Lamberti

27 Prima sezione
La retribuzione media correlata agli inquadramenti esaminati
Luca Torroni
Nota introduttiva, 27 – 1. Il commesso addetto alla vendita, 29 – 2. Il capo-reparto, 33 – 3. Lo specialista, 37 – 4. Lo sviluppatore software, 43 – 5. L'impiegato amministrativo, 47

51 Seconda sezione
Le previsioni contrattuali e le ricadute sui trattamenti economici
Riccardo Maraga
Nota introduttiva, 51 – 1. Orario di lavoro e divisore contrattuale, 53 – 2. Lavoratori discontinui, 55 – 3. Il lavoro supplementare, 57 – 4. Il lavoro straordinario, 61 – 5. Il lavoro festivo, 65 – 6. Sintesi delle maggiorazioni applicabili, 66 – 7. Le ferie, 67 – 8. I permessi retribuiti, 69 – 9. La quattordicesima mensilità, 71 – 10. Gli scatti di anzianità, 72 – 11. Gli eterogenei strumenti di flessibilità oraria, 74 – 11.1. La flessibilità oraria, 74 – 11.2. La

banca ore, 76 – 12. Il contratto di ingresso, 78 – 13. I costi ed i benefici della bilateralità contrattuale, 81

95 Focus
Il trattamento economico-normativo dell'apprendistato professionalizzante
1. La durata ordinaria, 95 – 2. La durata in deroga, 96 – 3. Il trattamento economico, 99 – 3.1. La percentualizzazione, 99 – 3.2. Il sotto-inquadramento, 100 – 4. Una simulazione: l'apprendista addetto alle vendite, 101

Prima appendice

107 Sintesi grafica. *CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori*
Silvia Ciuccovino
Obiettivi della ricerca, 109 – Struttura della ricerca: due sezioni e un focus di approfondimento, 109 – Sezione 1: La retribuzione media, 110 – Differenze retributive: il "commesso addetto alla vendita", 111 – Differenze retributive: il "Capo-reparto", 112 – Differenze retributive: lo "Specialista", 113 – Sezione 2: Le previsioni contrattuali e le ricadute sui trattamenti economici, 114 – La differenza nelle maggiorazioni applicabili, 115 – Differenze nella maturazione di permessi retribuiti, 116 – Simulazione della differenza del valore economico dei permessi retribuiti per la figura del "commesso addetto alla vendita", 117 – Le mensilità aggiuntive, 118 – I costi della bilateralità contrattuale, 118 – Focus: Il trattamento economico e normativo dell'apprendista, 119 – L'apprendista "Addetto alla vendita": differenze retributive, 120

Seconda appendice

La contrattazione collettiva nel settore terziario: una comparazione empirica 2022. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori

di Silvia Ciucciovino, Fabiola Lamberti, Dario Fiori, Fabio Minotti, Matteo Verzaro

125 *Introduzione*
Silvia Ciuccovino

129 *Nota metodologica e perimetrazione dell'indagine*
Fabiola Lamberti

135 Prima sezione
La retribuzione media correlata agli inquadramenti esaminati
Executive summary, 135 – 1. Il commesso addetto alla vendita, 136 – 2. Il magazziniere, 141 – 3. Il capo-reparto, 145 – 4. Lo specialista di macelleria, 148

153 Seconda sezione
Le previsioni contrattuali e le ricadute sui trattamenti economici
Executive summary, 153 – 1. Orario di lavoro e divisore contrattuale, 154 – 2. Lavoratori discontinui, 157 – 3. Il lavoro supplementare, 160 – 4. Il lavoro straordinario, 163 – 5. Il lavoro festivo, 167 – 6. Sintesi delle maggiorazioni applicabili, 169 – 7. Le ferie, 170 – 8. I permessi retribuiti, 171 – 9. La quattordicesima mensilità, 173 – 10. Gli scatti di anzianità, 173 – 11. Gli eterogenei strumenti di flessibilità oraria, 176 – 11.1. La flessibilità oraria, 176 – 11.2. La banca ore, 177 – 12. Il contratto di ingresso, 179 – 13. I costi ed i benefici della bilateralità contrattuale, 183

193 Focus
Il trattamento economico-normativo dell'apprendistato professionalizzante
1. La durata ordinaria, 193 – 2. La durata in deroga, 194 – 3. Il trattamento economico, 196 – 3.1. La percentualizzazione, 201 – 3.2. Il sotto-inquadramento, 199 – 4. Una simulazione: l'apprendista addetto alle vendite, 200

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/97912218168841
pp. 11-17 (febbraio 2025)

LA COMPETIZIONE TRA CONTRATTI COLLETTIVI "CONCORRENTI": COMPARAZIONE DEI TRATTAMENTI E TRASPARENZA NELL'APPLICAZIONE DEI CCNL

SILVIA CIUCCIOVINO

Nelle dinamiche delle relazioni collettive la competizione tra diversi CCNL applicati in un medesimo settore economico si pone come uno dei temi più attuali e più critici.

Il numero dei CCNL presenti nell'Archivio nazionale tenuto dal CNEL in effetti è preoccupante e ha raggiunto al 31 dicembre del 2023 la considerevole cifra di 1.033[1]. Rispetto a questo numero, indubbiamente anomalo, stanno emergendo letture rassicuranti che tendono a ritenere del tutto marginale il fenomeno del cosiddetto *dumping* contrattuale, in quanto la maggior parte dei lavoratori italiani sarebbe coperta dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. In realtà, come si dirà in seguito, il dato ufficiale di copertura di imprese e lavoratori per ciascun CCNL è ricavato da dati che non consentono di ritenere ancora pienamente affidabile questa informazione.

Nella consapevolezza che la competizione tra CCNL in un medesimo settore economico sia un fenomeno reale e in continua evoluzione meritevole di studio e osservazione, la presente ricerca si propone di mettere a confronto alcuni dei CCNL più diffusi nel settore Terziario, dove si nota in assoluto la più elevata concentrazione di CCNL in competizione tra loro.

(1) *XXV Rapporto del Mercato del Lavoro e della Contrattazione collettiva,* CNEL, 2024, p. 68 ss., https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MERCATO%20LAVORO/AA_XXV%20Rapporto%20CNEL%20mercato%20lavoro%20e%20contrattazione%20collettiva%20definitivo%20(1).pdf?ver=2024-04-22-072312-383&timestamp=1713770594990.

Soltanto per il settore "Terziario, Distribuzione e Servizi", infatti, sono censiti n. 239 CCNL, pari al 24,8% del totale di quelli archiviati dal CNEL. Questi CCNL coprono nel complesso n. 5.101.441 lavoratori italiani, pari al 33,7% del totale dei lavoratori del nostro Paese.

Il settore si presenta, quindi, come uno dei più importanti dal punto di vista occupazionale e produttivo, ma anche come quello più interessato, rispetto ad altri, dal fenomeno della concorrenza tra CCNL. Si pensi che il secondo settore per numerosità dei CCNL è quello della "Istruzione, Sanità, Assistenza, Cultura, Enti" con n. 137 CCNL.

La centralità del settore terziario è accresciuta anche dal fenomeno della cosiddetta progressiva *terziarizzazione* dell'economia italiana. Se si guarda ai dati occupazionali, il settore terziario latamente inteso (commercio, alberghi e ristoranti, altri servizi) assorbe complessivamente il 72,9% delle attivazioni complessive dei rapporti lavorativi registrati nel 2023, contro il 67,7% del 2010, con un guadagno di oltre 5 punti percentuali. Nello stesso periodo l'Industria è rimasta su una quota di attivazioni ben più bassa e declinante passando dal 11,4% del 2010 al minimo storico del 10,1% nel 2023.

Il tema della competizione contrattuale spesso è associato all'idea della competizione al ribasso e al c.d. *dumping* contrattuale. Un fenomeno patologico per il quale la concorrenza tra imprese si gioca sul versante del costo del lavoro e viene realizzata attraverso discipline di contratti collettivi stipulati al ribasso rispetto ai CCNL *leader* e storicamente consolidati. Questo fenomeno si ripercuote negativamente sia sulle tutele lavoristiche, sia sulle relazioni concorrenziali tra operatori economici avvantaggiando le imprese che applicano contratti collettivi meno costosi in termini retributivi e di tutele applicate. Il *dumping* contrattuale si configura, quindi, anche come un elemento distorsivo della leale concorrenza tra imprese.

Occorre però evitare generalizzazioni superficiali e cercare di scendere nel merito del fenomeno del pluralismo contrattuale che, naturalmente, non presenta soltanto caratteri di patologia, ma corrisponde anche ad una dinamica evolutiva delle relazioni collettive e ad un fisiologico fenomeno di pluralismo sindacale che ha da sempre connotato il nostro sistema di relazioni industriali e che non può essere, in quanto tale, demonizzato.

Allo stesso tempo, nella comparazione tra CCNL è particolarmente utile non arrestarsi a valutazioni di carattere generale e astratto e, piuttosto, scendere ad un esame di merito, che è operazione non semplice e necessita degli opportuni approfondimenti. Per confrontare i diversi trattamenti previsti dai CCNL non è sufficiente limitarsi a comparare i minimi tabellari.

Innanzitutto perché "l'effetto" del minimale contributivo e della retribuzione conforme all'art. 36 Cost. (che impone il calcolo dei contributi minimi e della retribuzione costituzionalmente dovuta comunque parametrata sui minimi del CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nel settore) è quello di spingere oggettivamente i diversi CCNL ad una sostanziale omogeneità dei trattamenti base, spostando la diversificazione sostanziale su altri terreni e su voci diverse dai minimi c.d. tabellari.

In secondo luogo perché ciò che fa veramente la differenza tra l'applicazione di un contratto collettivo rispetto ad un altro è l'inquadramento in concreto del lavoratore nella scala professionale prevista dai singoli CCNL. Da tale inquadramento, infatti, discende sia il trattamento base in concreto applicato, sia l'intera disciplina economico-normativa predisposta dal CCNL.

Ecco allora che per mettere a confronto diversi CCNL non può che adottarsi un metodo analitico volto alla comparazione dei singoli istituti che prenda a riferimento il lavoratore "*in carne ed ossa*", tenendo conto delle sue mansioni e del suo ruolo professionale per verificare, a partire da questo elemento, le differenze in termini di trattamenti concretamente dovuti nei diversi scenari di applicazione di differenti CCNL rispetto ad una medesima situazione di fatto.

È questa la prospettiva adottata dalla ricerca che ha voluto, appunto, misurare empiricamente le differenze di trattamento tra alcuni dei CCNL più diffusi nel settore Terziario-Commercio, prendendo a paradigma di riferimento alcune figure professionali (come, ad esempio, quella del commesso addetto alle vendite, dello specialista, del capo reparto, ecc.) tenuto conto dell'inquadramento ad esse riservato dai diversi CCNL esaminati. A questo riguardo la ricerca mette bene in evidenza come, anche nella prospettiva della miglior tutela dei lavoratori e aderenza agli interessi concreti di imprese e lavoratori, sia di fondamentale

importanza il profilo della classificazione e delle declaratorie contrattuali. Da esse dipende in sostanza l'effettività delle discipline contrattuali e la certezza dei trattamenti.

Risulta quindi particolarmente urgente, da questo punto di vista, l'aggiornamento degli inquadramenti che in molti casi sono ancora fermi agli anni Settanta del secolo scorso. Si nota inoltre che la competizione tra CCNL si gioca in larga parte proprio sui criteri di inquadramento e sulle declaratorie contrattuali per la classificazione del personale e sui margini di ambiguità che le caratterizzano. Tanto che sarebbe a volte più corretto parlare, rispetto a determinate mansioni, di un *dumping inquadramentale* prima ancora che di un *dumping salariale*.

Gli esiti della ricerca sono particolarmente interessanti perché mettono in evidenza differenze puntuali tra CCNL, a volte inaspettate, a volte nascoste nelle pieghe di discipline di dettaglio di singoli istituti. Tutto ciò contribuisce alla trasparenza e a maturare una maggiore consapevolezza dei trattamenti complessivamente previsti dai diversi CCNL e, in qualche modo, a valutare l'operato dei diversi agenti contrattuali che si propongono sulla scena della rappresentanza degli interessi dei lavoratori e delle imprese del settore considerato.

Va comunque detto che, ferma rimanendo l'importanza della comparazione di singoli istituti e singoli trattamenti, il contratto collettivo per sua natura è il frutto di un equilibrio negoziale complessivamente raggiunto dalle parti stipulanti e quindi di una mediazione tra posizioni diverse. Vale, pertanto, sempre il principio della *inscindibilità* delle clausole contrattuali che porta a considerare il testo del contratto collettivo come un tutt'uno inscindibile, in quanto le clausole si interpretano le une per mezzo delle altre. Sicché l'estrapolazione di singole clausole e la comparazione tra esse può risultare operazione artificiosa e fallace.

Per tale ragione la ricerca mette in comparazione i diversi CCNL in relazione ad alcuni istituti contrattuali (paga base, mensilità aggiuntive, maggiorazioni, permessi retribuiti, ecc.) al fine di fornire una rappresentazione il più possibile esaustiva delle discipline contrattuali nel loro complesso. Da tale ampia comparazione emerge in ultima analisi che il CCNL stipulato da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat Cisl, UILTuCS Uil (cod. Cnel-Inps H011) risulta quello che presenta un più elevato livello di tutele per i lavoratori e le lavoratrici del settore.

Ciò detto l'indagine in profondità e l'approfondimento puntuale delle singole materie contrattuali appare, dal punto di vista della ricerca, irrinunciabile presupposto per avviare un'indagine conoscitiva della dinamica reale delle relazioni industriali nel settore del Terziario, nella convinzione che il contratto collettivo debba rimanere sempre fedele alla sua funzione originaria di sintesi tra istanze di tutela del lavoro e di regolazione dei rapporti di produzione; una sintesi che soltanto parti sociali effettivamente rappresentative possono realizzare in modo equilibrato.

In tale prospettiva sarebbe necessario anche mettere in trasparenza il dato di effettiva applicazione dei CCNL nei diversi settori. In verità la rilevazione di tale dato richiederebbe la disponibilità di dati amministrativi certi che attualmente non sono ancora pienamente disponibili e che potranno aversi soltanto a seguito della piena messa a regime delle norme che hanno introdotto, in ottica di razionalizzazione e trasparenza, il codice alfanumerico unico INPS-CNEL dei CCNL (art. 16 *quater* del d.l. 76/2020 conv. in L. 11 settembre 2020, n. 120). Queste norme obbligano i datori di lavoro ad utilizzare il codice unico in tutte le comunicazioni, in particolare nelle comunicazioni obbligatorie (CO) verso il Ministero del Lavoro e nei flussi Uniemens verso l'INPS, ma questo pieno allineamento dei codici alfanumerici non si è ancora realizzato, impedendo di conoscere le effettive proporzioni dell'applicazione di un determinato CCNL in un settore.

In particolare, il dato di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente è reso noto dal CNEL ed è ricavato dalle denunce mensili Uniemens.

Il punto delicato è che nessuna norma di legge prevede che nelle denunce Uniemens i datori di lavoro debbano indicare il CCNL *effettivamente* applicato. Infatti ai sensi dell'art. 16-*quater* del d.l. 76/2020 nelle denunce "il dato relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro è indicato mediante un codice alfanumerico, unico per tutte le amministrazioni interessate". La predetta disposizione non specifica se il dato da indicare sia quello del CCNL effettivamente applicato oppure del CCNL rilevante ai fini del calcolo del minimale contributivo (che, come noto, è rappresentato dal CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative su piano nazionale).

In mancanza di una norma siffatta può sorgere anche il ragionevole dubbio che nelle dichiarazioni i datori si limitino ad indicare il contratto *leader* che funge da parametro di riferimento per l'individuazione del minimale contributivo, anziché il CCNL effettivamente applicato.

Anche per quanto riguarda le comunicazioni obbligatorie, sebbene l'art. 16-*quater* abbia previsto sin dal 2020 l'obbligo di indicazione del CCNL mediante il codice alfanumerico univoco CNEL-INPS, tale norma non è ancora concretamente attuata e i modelli di trasmissione telematica non riportano ancora l'indicazione del CCNL mediante il codice univoco. Tale norma, che voleva accrescere il livello di trasparenza, è rimasta così del tutto ineffettiva.

Il ritardo appare tanto più dannoso in un momento storico dove occorrerebbe aumentare i livelli di trasparenza dei dati di applicazione dei CCNL e permettere anche il controllo incrociato tra diverse amministrazioni interessate a conoscere questa informazione. Va detto, peraltro, che l'art. 16-*quater* è una norma procedurale, peraltro non sanzionata, che si limita a stabilire le modalità con le quali i datori devono fornire le informazioni all'INPS e al Ministero del lavoro, appunto mediante il riferimento al codice alfanumerico unico. La norma non pone un obbligo legale di carattere sostanziale, relativo al contenuto di questa informazione, in particolare non chiede al datore di indicare il CCNL *effettivamente* applicato. Sarebbe quindi auspicabile una integrazione di detta disposizione con una previsione legislativa che renda cogente per tutti i datori di lavoro del settore privato l'indicazione nelle Comunicazioni Obbligatorie al Ministero del lavoro e nelle denunce Uniemens all'INPS del contratto collettivo *effettivamente* applicato mediante l'indicazione del codice unico alfanumerico CNEL, prevedendo altresì una sanzione sufficientemente dissuasiva per il datore di lavoro e per i soggetti da lui incaricati ad effettuare le comunicazioni, nel caso di mancata ottemperanza.

D'altro canto, se si attribuisce legislativamente un rilievo giuridico ai contratti collettivi applicati, come ad esempio ai fini delle clausole sociali e della responsabilità solidale nell'appalto (art. 29, comma 1-*bis*, d.lgs. n. 276 del 2003[2]) o nelle gare pubbliche di appalto (cfr. art. 11,

(2) «Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto

d.lgs. n. 36 del 2023), non ci si può esimere dal rafforzare parallelamente l'affidabilità del dato di applicazione e la trasparenza complessiva del sistema contrattuale in un momento storico dove assistiamo a fenomeni diffusi di *dumping* contrattuale e a "migrazioni" tra contratti collettivi a volte dettate da scelte puramente opportunistiche. Sarebbe infine altrettanto utile rendere più trasparente e univoca l'informazione che i datori di lavoro devono fornire ai lavoratori ai sensi dell'art. 1, comma, 1 lett. q) d.lgs. n. 152 del 1997 relativa ai contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro, mediante il richiamo al codice alfanumerico unico identificativo del CCNL e non solo all'indicazione delle parti stipulanti.

L'autonomia e la libertà sindacale che informano il nostro sistema vanno protetti nelle loro dinamiche genuine anche accrescendo il grado di trasparenza complessiva del sistema e il livello di consapevolezza delle persone, delle imprese, dei corpi intermedi e delle istituzioni.

La presente ricerca, con questo spirito, vuole fornire un contributo di conoscenza alle dinamiche attuali delle relazioni sindacali del Paese.

collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto».

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/97912218168842
pp. 19-25 (febbraio 2025)

LA COMPARAZIONE EMPIRICA TRA CCNL COME STRUMENTO DI CONOSCENZA DEI TRATTAMENTI ECONOMICO-NORMATIVI EFFETTIVAMENTE APPLICATI

FABIOLA LAMBERTI

La presente ricerca si propone di esaminare il fenomeno della concorrenza contrattuale nel settore Terziario effettuando una comparazione empirica tra alcuni dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro più diffusi nel settore, al fine di valutare i differenziali concreti dei trattamenti economico-normativi previsti dai singoli CCNL esaminati.

Il settore Terziario mostra una forte competizione contrattuale, con la compresenza di numerosi CCNL[1] che, in base al principio di libertà sindacale riconosciuto dall'art. 39, comma 1, Cost., costituiscono l'espressione dell'autonomia contrattuale e del pluralismo sindacale tipico del nostro ordinamento.

È nota la perdita di "autorevolezza" della contrattazione collettiva che si rivela, spesso, non più in grado di porsi come "autorità salariale" e, quindi, di svolgere efficacemente la propria funzione di determinazione di livelli retributivi conformi ai parametri della proporzionalità e della sufficienza sanciti dall'art. 36 Cost. Le cause sono diverse: il moltiplicarsi di contratti collettivi insistenti nei medesimi ambiti; il proliferare di contratti collettivi largamente distonici rispetto ai minimi di trattamento della categoria; il fenomeno del progressivo ribasso dei trattamenti economici. Peraltro, tale mancanza di "autorevolezza"

(1) Soltanto per il settore "Terziario, Distribuzione e Servizi", infatti, sono censiti n. 239 CCNL, pari al 24, 8% del totale di quelli archiviati dal CNEL. Questi CCNL coprono nel complesso n. 5.101.441 lavoratori italiani, pari al 33,7% del totale dei lavoratori del nostro Paese.

è – a sua volta – conseguenza della disgregazione degli interessi collettivi; dell'incertezza dei perimetri contrattuali e della moltiplicazione di settori o sotto-settori all'interno di categorie "merceologiche" spesso in competizione tra loro, anche in riferimento a settori storicamente unitari.

L'esito di tale frammentazione è quello di far perdere al contratto collettivo la sua funzione anticoncorrenziale, quella cioè di sottrarre il costo del lavoro dalla concorrenza del mercato e di innescare il cd. *shopping* contrattuale come strumento di concorrenza tra imprese, che – paradossalmente – costringe anche i datori di lavoro più virtuosi ad attingere a contratti collettivi più "convenienti" per mantenere la propria competitività sul mercato.

Ed ecco allora che la libertà sindacale costituzionalmente garantita per un'eterogenesi dei fini arriva a incentivare pratiche nocive per il mercato del lavoro determinando la proliferazione di CCNL che, nella diversificazione delle condizioni economiche e normative previste, possono condurre a situazioni di concorrenza tra imprese o alla compressione dei diritti dei lavoratori.

Occorre perciò distinguere tra ciò che è connaturato all'ordinamento intersindacale e che, fisiologicamente, si pone come pluralismo contrattuale e ciò che si presenta come deriva patologica di tale pluralismo[2].

In effetti, la libertà di scelta del CCNL applicabile sancita dall'art. 39 Cost. spesso si traduce nella scelta del CCNL applicabile sulla base della sua economicità e, quindi, dell'obiettivo di ridurre gli oneri economici del costo del lavoro pur avvalendosi della contrattazione collettiva. Si tratta in realtà di un risparmio che non deriva soltanto dalla parte economica ma anche dalla parte normativa, che generalmente è appiattita sulle previsioni minime della legge. L'applicazione di un CCNL piuttosto che un altro ha un impatto diretto sui trattamenti economici e normativi dei lavoratori riflettendosi, in definitiva, nella retribuzione applicata e nei diritti riconosciuti in termini di ferie, permessi e altre garanzie, ed è proprio questo ciò che la ricerca si propone di dimostrare.

(2) CIUCCIOVINO S. (2020), *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali,* in *Lavoro e Diritto,* 2, 185-209.

Giova ricordare che la presente ricerca si pone sulla scia di un precedente studio[3], sempre curato dall'Osservatorio sull'evoluzione del mercato del lavoro e delle imprese nel settore Terziario del Lazio[4], che aveva analizzato i primi cinque CCNL del settore Terziario più applicati a livello nazionale nel primo semestre 2021 e 2022, come risultanti dalle Comunicazioni Obbligatorie.

Peraltro, nella consapevolezza della non piena attendibilità del dato relativo all'applicazione dei CCNL come risultanti dalle CO[5] e sulla scorta dell'osservazione empirica degli operatori del settore, già nella precedente ricerca erano stati comparati anche altri CCNL che, benché riferiti a un perimetro contrattuale diverso, avevano nel tempo trovato costante applicazione anche nel settore Terziario, tanto da divenire CCNL utilizzati in concomitanza se non in concorrenza con gli altri[6].

Nella selezione dei CCNL da mettere in comparazione è stato qui escluso il settore turistico-alberghiero che, pur rientrando nell'ambito del settore Terziario globalmente inteso, presenta specificità tecniche e normative che implicherebbero una puntuale disamina comparativa di un numero maggiore di CCNL. Sarebbe certamente auspicabile in futuro poter procedere ad uno studio unitario, per una più completa analisi del settore Terziario, in tutte le sue sfaccettature.

I contratti collettivi esaminati nella presente ricerca sono i seguenti:

a) Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi sottoscritto tra Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI (Confcommercio) e Federazione italiana lavoratori commercio, turismo e servizi (Filcams-Cgil), Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo (Fisascat Cisl), Unione italiana lavoratori turismo, commercio e servizi (UILTuCS Uil); di seguito indicato per brevità CCNL

(3) Qui riportato, per completezza, in Appendice (cfr. Seconda Appendice).

(4) Il gruppo di ricerca dell'Osservatorio nel 2022 aveva rilevato, proprio sulla scorta di dati aggregati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie, i primi dieci CCNL applicati nel settore Terziario nel primo semestre 2022 (cfr. Seconda Appendice).

(5) Per le motivazioni sottese alla non attendibilità v. paragrafo precedente.

(6) In tale prospettiva erano stati inseriti nel campo di indagine il CCNL Multiservizi ed il CCNL Logistica (cfr. Seconda Appendice).

Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011), rinnovato il 22 marzo 2024, con validità dal 1° aprile 2023 per la parte economica e dal 1° aprile 2024 per la parte normativa, e scadenza al 31 marzo 2027.

b) Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri, impiegati ed operai dipendenti dei settori del commercio sottoscritto tra le parti datoriali Anpit – Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario, Aifes – Associazione Italiana Formatori ed Esperti in Sicurezza sul Lavoro, Confimprenditori – Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti, Unica – Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato e le organizzazioni sindacali C.I.S.A.L. Terziario – Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo e C.I.S.A.L. – Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori; di seguito indicato per brevità CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024), rinnovato il 22 settembre 2023, con validità dal 1° settembre 2023 al 31 agosto 2026.
c) Contratto collettivo nazionale di lavoro intersettoriale Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo sottoscritto tra Cifa – Confederazione Italiana Federazioni Autonome e Confsal – Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori; di seguito indicato per brevità CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A), rinnovato il 20 luglio 2020, con validità dal 1° giugno 2020 al 31 maggio 2023.
d) Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese aziende del settore terziario, commercio e servizi sottoscritto da Federterziario – Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo e della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Artigiana, Agricola, del Lavoro Professionale, delle Libere Professioni e del Lavoro Autonomo e Federazione Nazionale Ugl Terziario; di seguito indicato per brevità CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P), rinnovato il 5 agosto 2019, con validità fino al 31 Dicembre2022, e relativo accordo ponte del 25 gennaio 2024[7].

(7) L'accordo prevede, nelle more della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'erogazione ai lavoratori di una somma *una tantum* a titolo di indennità di vacanza contrattuale e l'erogazione di un acconto sui futuri aumenti contrattuali che verranno disposti nell'accordo di rinnovo.

La ricerca si compone di due sezioni e un *focus* di approfondimento.

Nella prima sezione è svolta un'analisi comparativa, che si avvale di tabelle sinottiche e grafici di sintesi, della retribuzione mensile media riferita a cinque specifiche figure professionali, quali il commesso addetto alla vendita, il capo-reparto, lo specialista, lo sviluppatore software e l'impiegato amministrativo. La comparazione ha richiesto una preliminare interpretazione delle declaratorie e delle esemplificazioni indicate al fine di individuare correttamente i livelli di inquadramento spettanti in relazione alle mansioni previste.

La riconduzione delle mansioni al corrispondente livello di inquadramento contrattuale nei diversi scenari di applicazione di differenti CCNL rappresenta un passaggio critico e non sempre agevole, dal momento che le declaratorie presentano margini di sovrapposizione e a volte si prestano a interpretazioni non univoche, lasciando un certo margine di discrezionalità a chi è tenuto ad effettuare l'operazione di inquadramento. Da ciò è derivata la necessità di interpretare le declaratorie contrattuali per dedurre, con la migliore approssimazione possibile, i livelli di inquadramento corrispondenti per ciascuno dei CCNL considerati.

Il confronto operato sulla base delle tabelle retributive applicabili, aggiornate al tempo della redazione della ricerca, offre così un quadro complessivo della retribuzione media mensile spettante ai lavoratori in ragione delle medesime mansioni svolte in virtù dell'applicazione dell'uno o dell'altro CCNL e consente, da un lato, di valutare la convenienza economica per l'imprenditore che adotti un CCNL piuttosto che un altro e, sotto diverso profilo, di valutare l'entità del trattamento riconosciuto ai lavoratori a fronte dei compiti che sono chiamati a svolgere.

La seconda sezione si concentra sulle previsioni contrattual-collettive riferite ad alcuni istituti normativi ritenuti particolarmente rilevanti, da cui dipendono le diversificazioni dei trattamenti economici derivanti. L'analisi si concentra, così, su istituti quali la quattordicesima mensilità, le maggiorazioni retributive connesse alle prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno e supplementare. Vengono esaminati gli istituti delle ferie e dei permessi retribuiti, evidenziando le diversità dei sistemi di computo e di quantificazione e gli eterogenei istituti di flessibilità disciplinati dai vari contratti collettivi. Si procede, infine,

ad osservare la bilateralità contrattuale dal punto di vista della diversificazione dei costi e dei servizi che l'ente bilaterale, nazionale o territoriale, è chiamato a svolgere per comprendere se, laddove sia rinvenibile un maggior costo della bilateralità, sia di contro ravvisabile un paniere più ampio di servizi offerti.

Il *focus* di approfondimento è relativo al trattamento economico-normativo dell'apprendistato professionalizzante nei vari contratti collettivi esaminati. Ferma restando la tutela normativa di cui al d.lgs. 81/2015, artt. 43-47, i singoli CCNL hanno disciplinato diversamente la figura dell'apprendista sia in termini di durata delle attività formative, sia in relazione al trattamento economico che, in alcuni casi, è correlato alla possibilità di sotto-inquadramento, in altri al riconoscimento di una retribuzione commisurata in percentuale rispetto a quella ordinariamente spettante, in altri ancora a entrambe le opzioni previste dalla legge. L'eterogeneità delle modulazioni contrattuali ha reso necessaria, ai fini di una puntuale rappresentazione della realtà, una simulazione della Retribuzione Annua Lorda spettante ad un apprendista addetto alle vendite.

La comparazione empirica basata su dati oggettivi, sia per singoli istituti economici che per i complessivi presidi normativi di derivazione contrattual-collettiva, potrebbe rappresentare anche la base di discussione del dibattito recentemente emerso in relazione all'art. 11 comma 1, del d.lgs. 31 marzo 2023 n. 36 e ss.mm.ii. "Codice dei Contratti Pubblici"[8] secondo cui "al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente" e, negli appalti privati, dal d.lgs. n. 276 del 2003 art. 29, comma 1-*bis*, secondo cui al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non

(8) Come attualmente vigente a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209, c.d. "decreto correttivo".

inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto[9].

La ricerca si limita a consegnare dati oggettivi[10] che, proprio per la loro specificità e l'approccio analitico-applicativo adottato, possono agevolare l'effettuazione di un confronto concreto e non astratto tra i diversi CCNL, contribuendo all'attuazione di una comparazione sull'effettività e l'ampiezza dei trattamenti economici e normativi raggiunti dai vari CCNL considerati e, più in generale, sul trattamento economico e normativo derivante dai CCNL opzionati dai datori di lavoro.

Ed è proprio in questa operazione di trasparenza che va individuata la portata innovativa di questa ricerca nella consapevolezza scientifica, e sociale, che proprio il CCNL deve continuare ad essere un presidio di legalità non solo per i lavoratori ma anche per le aziende.

(9) Nel testo attualmente vigente a seguito delle modifiche introdotte dal d.l. 2 marzo 2024 n. 19, conv. con mod. legge 29 aprile 2024 n. 56.

(10) La ricerca è corredata, altresì, da una presentazione dei dati di sintesi più significativi (Cfr. Prima Appendice).

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/97912218168843
pp. 27-50 (febbraio 2025)

PRIMA SEZIONE

LA RETRIBUZIONE MEDIA CORRELATA AGLI INQUADRAMENTI ESAMINATI

Nota introduttiva

di *Luca Torroni*

Il primo ambito di comparazione della presente ricerca è relativo all'analisi della retribuzione mensile media riferita a cinque specifiche figure professionali.

Partendo dalle declaratorie contrattuali dei CCNL presi in considerazione[1] è stata effettuata una simulazione del trattamento economico di alcune figure professionali particolarmente diffuse nel settore: il capo-reparto, il commesso addetto alla vendita, lo specialista, lo sviluppatore software e l'impiegato amministrativo. Per alcuni CCNL si tratta di figure professionali espressamente citate nelle declaratorie contrattuali, per altri si è dovuto procedere ad interpretare le declaratorie e le esemplificazioni contrattuali al fine di individuare i corretti livelli di inquadramento spettanti in relazione alle mansioni previste in conformità alle previsioni dei singoli contratti collettivi considerati.

Queste figure professionali, infatti, benché molto diffuse nel settore Terziario, non vengono sempre menzionate esplicitamente nelle esemplificazioni dei contratti esaminati e da ciò è derivata la necessità di interpretare le declaratorie contrattuali per dedurre, con la migliore approssimazione possibile, i livelli di inquadramento corrispondenti.

(1) Per le motivazioni sottese alla scelta dei CCNL posti in comparazione si rimanda alla nota metodologica.

Occorre dire che le declaratorie contrattuali esaminate presentano vari gradi di specificità delle mansioni ad esse riconducibili e, di conseguenza, emergono, al di là delle caratteristiche generali dell'attività espletata, differenziazioni puntuali sulla base dei compiti riconducibili ad una specifica mansione nell'ambito dello specifico livello di inquadramento.

In alcuni casi, tuttavia, l'operazione di sussunzione della qualifica nelle declaratorie contrattuali non ha dato un risultato univoco, essendo astrattamente possibile sussumere una stessa figura professionale in due diversi livelli di inquadramento. In tali ipotesi, l'analisi retributiva ha riguardato entrambi i possibili livelli di inquadramento.

Tali differenze contenutistiche appaiono di particolare interesse nell'esame del trattamento economico retributivo corrisposto su base mensile al dipendente così inquadrato perché, senza entrare qui nel merito del rispetto del principio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione sancito dall'art. 36, comma 1, Cost., si riscontrano oscillazioni significative *in melius* e *in peius* del trattamento previsto per la medesima tipologia di mansioni tra i vari contratti collettivi presi in esame.

Il confronto operato sulla base delle tabelle retributive applicabili, aggiornate al tempo della redazione della ricerca, offre un quadro complessivo della retribuzione media mensile spettante ai lavoratori in ragione delle medesime mansioni svolte in virtù dell'applicazione dell'uno o dell'altro CCNL e consente di valutare, da un lato, la convenienza economica per l'imprenditore che adotti un CCNL piuttosto che un altro e, dall'altro lato, l'entità del trattamento effettivamente riconosciuto ai lavoratori a fronte dei compiti che sono chiamati a svolgere.

I risultati che emergono dalla comparazione sono interessanti.

Per tutti gli inquadramenti considerati e per tutte le qualifiche oggetto di analisi il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi sottoscritto da Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) e Filcams-Cgil, Fisascat Cisl, UILTuCS-UIL prevede una retribuzione di miglior favore per i lavoratori.

Dal punto di vista metodologico è opportuno, peraltro, considerare che il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) come risultante dall'ultimo rinnovo, all'art. 255, prevede un Elemento Perequativo Mensile Regionale (E.P.M.R.) finalizzato a recuperare parzialmente le differenze

dell'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) sussistenti tra regione e regione. Si tratta, in definitiva, di un elemento retributivo aggiuntivo diverso da regione a regione.

Considerata l'eterogeneità del valore, che è difforme sulla base del territorio di riferimento, non si è ritenuto di inserirlo nella quantificazione della retribuzione mensile spettante al lavoratore e, dunque, nella comparazione dei livelli retributivi previsti, a parità di mansione, dai diversi CCNL considerati. Tuttavia, nella disamina di ciascuna delle qualifiche esaminate, è stata inserita una nota che indica il livello retributivo previsto dal CCNL Anpit con l'applicazione dell'E.P.M.R. relativo alla Regione Lazio, considerandolo nel valore complessivo già previsto nel contratto, che entrerà a regime a decorrere dal 1^ settembre 2025.

Inoltre, per una corretta interpretazione dei dati retributivi che verranno indicati *infra*, occorre evidenziare che mentre nel CCNL Confcommercio persiste la suddivisione della retribuzione mensile in tre distinte voci (paga base, indennità di contingenza e elemento distinto della retribuzione) negli altri tre contratti collettivi le parti sociali hanno previsto il c.d. conglobamento, ossia, hanno accorpato le tre predetti voci in un'unica retribuzione mensile conglobata che le include tutte (cfr. art. 253 CCNL Anpit, art. 48 CCNL Cifa Confsal, art. 178 CCNL Federterziario Ugl).

Si procede di seguito ad una disamina più specifica, articolata per singole figure professionali.

1. Il commesso addetto alla vendita

La prima qualifica che si prende in considerazione è quella, forse più comune, del commesso addetto alla vendita. Nel percorso logico argomentativo che si intende seguire, al fine di identificare il livello di inquadramento applicabile per ognuno del CCNL presi in considerazione, è indispensabile esaminare i contenuti delle declaratorie previste dai contratti collettivi esaminati. Una volta individuate, per ogni CCNL, le declaratorie coerenti con il profilo in esame, si procede ad una comparazione del trattamento economico relativo.

Il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) (art. 249) include nel Livello D1 la figura professionale del commesso addetto alla vendita. Più in generale, il lavoratore inquadrato nel livello di inquadramento D1 è definito dalla declaratoria del «Primo alinea» come "Impiegato di elevato ordine settoriale" (Tecnico, Amministrativo o Commerciale) che «*ottempera disposizioni settoriali, con autonomia esecutiva*». A conferma della riconducibilità della figura del "commesso alla vendita" a tale livello di inquadramento si deve richiamare la declaratoria specifica della qualifica professionale qui considerata che individua il «*commesso qualificato*» nel «*Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello D1, seguendo le indicazioni ricevute, effettua il primo approccio con il Cliente, lo indirizza nel reparto di interesse (uomo, donna, bambino, sport, casalinghi, ecc.), provvede all'illustrazione e alla consegna del prodotto richiesto e lo assiste durante la vendita. Rifornisce i prodotti e la merce sugli espositori di vendita o stender, suddividendoli per taglia, prezzo, categoria ecc. Effettua il riordino dei camerini prova e di altri locali atti all'utilizzo dei prodotti. Segnala eventuali comportamenti sospetti dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Concorre agli inventari: Commesso Junior, nei primi 24 mesi di effettivo lavoro nella mansione*» (cfr. § C. Ruoli specifici Commercio, pag. 278-279).

Al netto di quanto appena messo in luce, risulta più complessa la definizione dell'inquadramento spettante al "commesso addetto alla vendita" all'interno del CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024), dalla cui analisi emerge una profilazione specifica dei compiti che il «commesso qualificato» (livello D1) è chiamato a svolgere, tra cui l'effettuazione di operazioni qualificate, la gestione di eventuali reclami, l'allestimento del negozio secondo le indicazioni tecniche ricevute, la sorveglianza sul comportamento dei clienti nell'ambito di un'autonomia esecutiva cui risponde al responsabile. In tal senso, dunque, il primo contratto analizzato evidenzia compiti da un lato meglio specificati rispetto alla figura in analisi, ma, dall'altro, aventi un perimetro ben più esteso rispetto a quelli delle declaratorie degli altri contratti.

Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) (Allegato i: Classificazione del personale) inquadra coerentemente nel Livello 4 «*i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni*

di vendita e ausiliarie alla vendita, e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche. Nelle "operazioni ausiliarie alla vendita" devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti». Nel dettaglio, ci si riferisce, alla lettera f), che include la figura dell'«Addetto alla vendita al pubblico» qualificandolo come «*Commesso/a: Tali lavoratori conoscono elementi di organizzazione dell'impresa commerciale (punti vendita, aree, reparti), tipologia e caratteristiche delle attrezzature in area vendita, elementi di Visual Merchandising, elementi di merceologia, processi della distribuzione commerciale, tecniche di pulizia e manutenzione ordinaria delle attrezzature in area vendita, nonché elementi di contabilità aziendale, tecniche di vendita assistita e attiva, elementi di merceologia, le principali apparecchiature per le operazioni di cassa (scanner per la lettura dei codici a barre, POS, ecc...), le normative igienico-sanitarie per la gestione dei prodotti alimentari (Dl n.155/77), elementi di normativa tributaria e i principali sistemi di pagamento e gestione delle transazioni monetarie*» (cfr. pag. 194).

Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) (art. 93) racchiude nel Quarto livello i «*lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico/pratiche comunque acquisite*» e, nell'ambito di questo livello, tra i profili esemplificativi, annovera espressamente il "commesso alla vendita al pubblico" (profilo n. 7) (cfr. pag. 56).

Ad esso si allinea il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) (art. 113), che include parimenti all'interno del Quarto livello i «*lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico/pratiche comunque acquisite*» e, nell'ambito di questo livello, tra i profili esemplificativi, annovera espressamente il "commesso alla vendita al pubblico" (profilo n. 7) (cfr. pag. 114).

Assunti i profili qualificatori innanzi detti e operati i relativi inquadramenti contrattuali, le retribuzioni applicabili al tempo della redazione della presente ricerca risultano essere le seguenti:

Tabella 1. Retribuzione commesso addetto alla vendita.

Commesso addetto alla vendita	Paga base	Contingenza	EDR	Totale
H024 – ANPIT liv. D1	1.304,55			1.304,55[2]
H03A – CIFA CONFSAL liv. 4°	1.650,11			1.650,11
H02P – FEDERTERZIARIO UGL liv. 4°	1.649,24			1.649,24
H011 – CONFCOMMERCIO liv. 4°	1.192,46	524,22	2,07	1.718,75

La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu) e, dove previsti (CCNL Confcommercio), contingenza (arancione) ed EDR (i cui importi sono stati inseriti nel totale), è pari ad un totale (giallo) di:

– 1.718,75 euro per il commesso addetto alla vendita cui trova applicazione il CCNL Confcommercio, liv. 4°;
– 1.650,11 euro (– 68,64 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Cifa Confsal, liv. 4°;
– 1.649,24 euro (– 69,51 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Federterziario Ugl, liv. 4°;
– 1.304,55 euro (– 414,20 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Anpit, liv. D1.

Il dato è più agevolmente fruibile avvalendoci del seguente grafico:

(2) Aggiungendo l'Elemento Perequativo Mensile Regionale *ex* art. 255 del CCNL Anpit previsto per la Regione Lazio la retribuzione mensile passerebbe da euro 1.304,55 a euro 1.380,55.

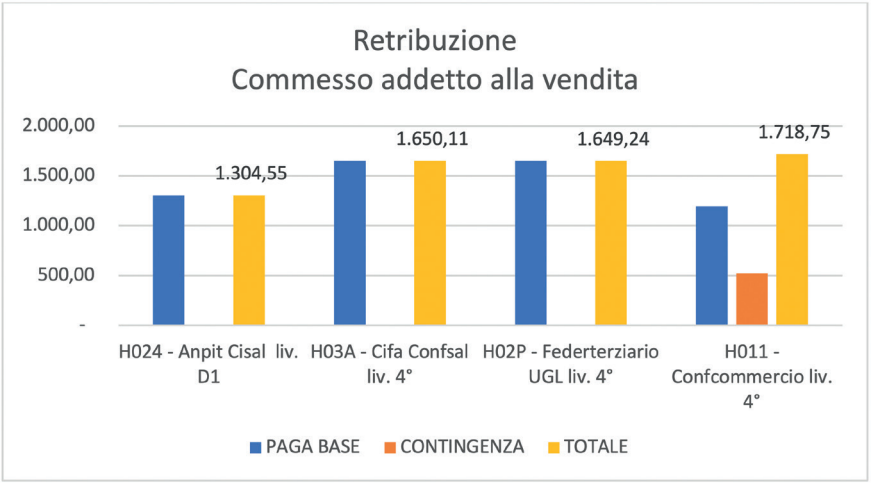

Grafico n. 1. Retribuzione del commesso addetto alla vendita.

In definitiva, la retribuzione mensile del lavoratore a cui sono affidate mansioni di "Commesso addetto alla vendita" può oscillare di ben 414,20 euro, ottenendo nella migliore delle ipotesi (CCNL Confcommercio) 1.718,75 euro e nella peggiore (CCNL Anpit) 1.304,55 euro.

2. Il capo-reparto

La seconda qualifica che si prende in considerazione, anche in virtù delle esigenze conoscitive indicate dalle parti costituenti l'Ente Bilaterale, è quella del "capo-reparto".

Anche qui è necessario partire dalle declaratorie dei contratti collettivi considerati al fine di determinare il corretto livello di inquadramento e la conseguente retribuzione mensile.

Il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) inquadra la figura del "Capo Ufficio/Capo Reparto" all'interno del "Livello B1. Alinea 1: Capo Ufficio/Capo Reparto". Si considera infatti «*Capo Ufficio/Reparto: quando un Lavoratore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di Lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio/reparto, con responsabilità*

del loro lavoro. Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "B/1" dell'art. 246 del presente CCNL, *normalmente in Media Impresa, con specifica collaborazione nell'area di competenza, coordina le risorse mane e materiali affidate e svolge attività che richiedano particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Gestisce normalmente Sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo coordinato. Normalmente, farà riferimento e risponderà nelle Piccole Imprese al Responsabile Aziendale apicale e, nelle Medie Imprese, al Responsabile d'Area*» (cfr. Tab. B/1: Sintesi della Classificazione del Personale – Livello B1, pag. 232).

Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) (Allegato i: Classificazione del personale) include la figura del Capo Reparto all'interno del Secondo livello. Viene infatti descritta la figura del «*Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita: tali lavoratori conoscono principi di organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane, fondamenti di marketing strategico e operativo, principi e tecniche di gestione dei team, elementi di comunicazione efficace, elementi di psicologia delle relazioni, la normativa vigente in tema di raccolta, riciclaggio e smaltimento dei rifiuti e relativa documentazione, principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro (regole e modalità di comportamento generali e specifiche), tecniche e protocolli di trattamento e smaltimento dei rifiuti derivanti dalle operazioni di gestione della merce/prodotti, tipologie e caratteristiche dei rifiuti derivanti dalle operazioni di gestione della merce/prodotto. Essi conoscono altresì struttura e organizzazione di un magazzino merci (spazi e modalità di disposizione delle merci), processi e servizi della distribuzione commerciale, caratteristiche e proprietà (chimiche, fisiche, merceologiche, nutrizionali e organolettiche) degli ingredienti e delle materie prime dei prodotti alimentari e delle bevande, elementi di merceologia alimentare, la normativa igienico-sanitaria per la gestione dei prodotti alimentari (HACCP) e sulla sicurezza sul lavoro, elementi di igiene e sicurezza alimentare, principi di conservazione, distribuzione, manipolazione, preparazione, servizio e trasformazione e di distribuzione dei prodotti alimentari freschi e conservati e delle bevande,*

procedure e documentazione prevista dal sistema di qualità, nonché tecniche di organizzazione efficace, la normativa in materia commerciale, metodi e tecniche di pianificazione, tecniche di comunicazione efficace, principi di marketing dell'impresa commerciale, modalità e procedure per l'igiene e pulizia degli spazi e delle attrezzature per la conservazione e la vendita di prodotti alimentari e non e le procedure di stoccaggio, movimentazione e lavorazione delle merci» (cfr. pag. 142).

Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) (art. 93) prevede la figura del «capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita» all'interno del II livello di inquadramento che viene definito, da entrambi i contratti, con la seguente declaratoria: «*lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica*» (cfr. profilo n. 6, pag. 53).

A questo si allinea il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) (art. 113), inquadrando anch'esso la figura del «capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita» all'interno del II livello di inquadramento che viene definito, da entrambi i contratti, con la seguente declaratoria: «*lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica*» (cfr. profilo n. 6, pag. 59).

Come messo in luce, emerge una sostanziale uniformità nelle declaratorie dei vari CCNL considerati che inseriscono, quindi, il capo-reparto tra i lavoratori chiamati a svolgere funzioni di concetto con autonomia e capacità decisionale, nonché di coordinamento e di controllo.

Assunti i profili qualificatori innanzi detti e operati i relativi inquadramenti contrattuali, le retribuzioni applicabili al tempo della redazione della presente ricerca risultano essere le seguenti:

Tabella 2. Retribuzione capo reparto.

Capo reparto	Paga base	Contingenza	EDR	Totale
H024 – ANPIT liv. B1	1.992,39			1.992,39[3]
H03A – CIFA CONFSAL liv. 2°	2.033,22			2.033,22
H02P – FEDERTERZIARIO UGL liv. 2°	2.046,92			2.046,92
H011 – CONFCOMMERCIO liv. 2°	1.613,11	532,54	2,07	2.147,72

La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu) e, ove previsti (CCNL Confcommercio), contingenza (arancione) ed EDR (il cui importo è stato inserito nel totale), è pari a un totale (giallo) di:

– 2.147,72 euro con l'applicazione del CCNL Confcommercio, liv. 2°;
– 2.046,92 euro (– 100,80 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Federterziario Ugl, liv. 2°;
– 2.033,22 euro (– 114,50 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Cifa Confsal, liv. 2°;
– 1.992,39 euro (– 155,33 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Anpit, liv. B1.

Il dato è più agevolmente fruibile avvalendoci del seguente grafico:

(3) Aggiungendo l'Elemento Perequativo Mensile Regionale *ex* art. 255 del CCNL Anpit previsto per la Regione Lazio la retribuzione mensile passerebbe da euro 1.992,39 a euro 2.108,39.

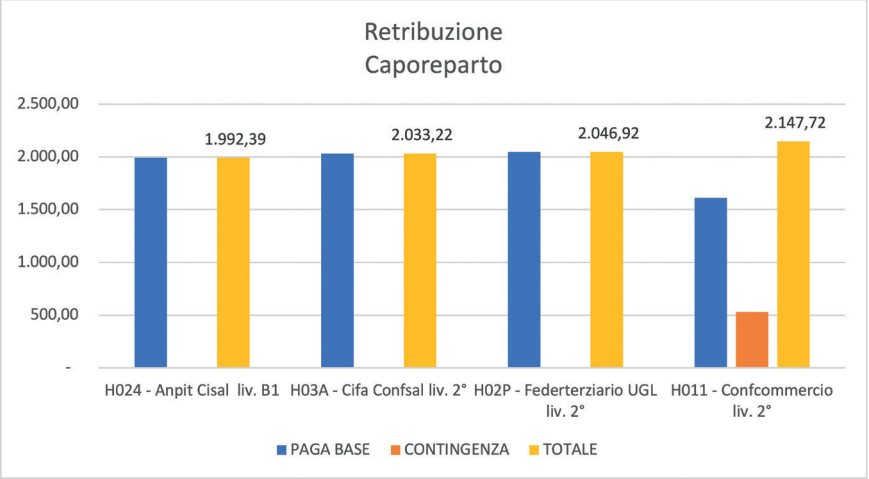

Grafico n. 2. Retribuzione del capo reparto.

Concludendo, la retribuzione del lavoratore a cui sono affidate mansioni di "Capo Reparto" può oscillare di ben 155,33 euro, ottenendo nella migliore delle ipotesi (CCNL Confcommercio) 2.147,72 euro e nella peggiore (CCNL Anpit) 1.992,39 euro.

3. Lo specialista

La terza qualifica che si considera è quella dello "specialista", intendendo ricompresi in tale categoria tutti quei lavoratori, quali ad esempio lo specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, che, come messo in luce dalle successive declaratorie analizzate, sono a conoscenza dei comportamenti fisico-chimici e microbiologici dei prodotti trattati legati alle procedure di lavorazione, oltre che di elementi di anatomia animale, *customer care*, igiene del lavoro, merceologia alimentare, della normativa su analisi dei rischi e controllo dei punti critici (HACCP), della normativa sulla disciplina igienica prodotti alimentari, nonché delle normative sulla identificazione, abbattimento, lavorazione ed immissione sul mercato, dei processi di preparazione del prodotto per la vendita, dei sistemi di prezzatura dei prodotti, degli *standard* di qualità delle

materie prime alimentari, delle tecniche di approvvigionamento prodotti, di conservazione dei prodotti alimentari e delle tecniche promozionali.

Come anticipato, è utile partire dalle declaratorie dei contratti collettivi considerati al fine di determinare il livello di inquadramento e la conseguente retribuzione mensile spettante.

Il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) inquadra la figura dello specialista al Livello C1 – Terzo Alinea Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore, definendolo come quel «*Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/1" dell'art. 246 del presente* CCNL*, sceglie le procedure di lavoro e l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente/Utente, di economicità, di buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali e legali vigenti, anche riferite alla qualità, sicurezza, igiene, rispetto delle norme ecc. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto, anche per i sottoposti direttamente coordinati*» (cfr. pag. 264).

Parimenti, il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) (Allegato i: Classificazione del personale, pag. 204) inquadra nel Livello 4 «*i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliari alla vendita, e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche. Nelle "operazioni ausiliarie alla vendita" devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti. Le competenze trasversali ad essi associate sono: 1) coordinarsi con gli altri; 2) orientamento al servizio; 3) flessibilità; 4) gestione del tempo; 5) negoziazione; 6) problem solving; 7) pensiero critico; 8) gestione dei conflitti; 9) comunicazione efficace; 10) resilienza. Esse vengono applicate in contesti di norma prevedibili e soggetti a cambiamenti, provvedendo al conseguimento degli obiettivi conseguiti, coordinando e integrando le attività e i risultati anche di altri soggetti, partecipando altresì al processo decisionale e attuativo. 5) Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita; Tali lavoratori conoscono i comportamenti fisico-chimici e microbiologici dei prodotti trattati legati alle procedure di lavorazione, elementi di anatomia animale, elementi di customer care, elementi di igiene del lavoro, merceologia*

alimentare, la normativa su analisi dei rischi e controllo dei punti critici (HACCP), la normativa sulla disciplina igienica prodotti alimentari, nonché le normative sulla identificazione, abbattimento, lavorazione ed immissione sul mercato, i processi di preparazione del prodotto per la vendita, i sistemi di prezzatura dei prodotti, gli standard di qualità delle materie prime alimentari, le tecniche di approvvigionamento prodotti, di conservazione dei prodotti alimentari e le tecniche promozionali. Essi conoscono altresì i diversi sistemi di pagamento e di incasso».

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile pertanto annoverare quelle di «*supervisionare l'allestimento del banco di prodotti alimentari, applicando tecniche di preparazione/lavorazione dei prodotti alimentari (carne e prodotti derivati; pesci, crostacei e molluschi; prodotti lattiero-caseari; altri prodotti di gastronomia) e applicando i prezzi sui prodotti alimentari; effettuare la vendita dei prodotti alimentari, applicando tecniche di accoglienza del cliente, tecniche di taglio e pesatura dei prodotti alimentari (carne e prodotti derivati; pesci, crostacei e molluschi; prodotti lattiero-caseari; altri prodotti di gastronomia), tecniche di presentazione al cliente di prodotti e offerte, identificando la richiesta del cliente, applicando tecniche di pulizia e confezionando il prodotto alimentare per la vendita; provvedere a riscuotere l'incasso, utilizzando i diversi sistemi di pagamento*».

Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P), al Titolo X – Instaurazione del rapporto di lavoro, Capo I – Classificazione, art. 93 (cfr. pag. 56-58), pone le basi per una duplice interpretazione in relazione alla figura in analisi, ragion per cui, ai fini di una corretta e completa comparazione, il gruppo di ricerca ha inteso procedere ad una duplice osservazione del terzo e del quarto livello contrattualmente previsti.

Da un lato, infatti, nel Terzo livello rientrano quei «*lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita*». Ne è un esempio il «*macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia*

operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco» (cfr. pag. 54-56).

L'altra ipotesi riguarda, invece, un inquadramento dello specialista all'interno del quarto livello, nel quale sono inquadrati quei «*lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico/pratiche comunque acquisite*». Tra gli esempi, il «*commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione; 22. operaio specializzato; 23. specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita*».

La sovrapposizione tra i due livelli (e la conseguente necessità di compararli entrambi) emerge nella descrizione delle competenze in quanto, come visto, nel terzo livello vengono inquadrati *"i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita"* e vengono dunque considerate necessarie, ai fini dell'inquadramento in questo livello, delle competenze specialistiche. Tale criterio, tuttavia, non caratterizza esclusivamente il terzo livello in quanto, a ben vedere, anche nel quarto livello, tra le competenze richieste, troviamo "*specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico/pratiche comunque acquisite"*, ossia, competenze specialistiche. La sovrapposizione tra i due livelli emerge anche esaminando i profili professionali riportati, in via esemplificativa, nei due livelli. Infatti, al terzo livello troviamo, tra gli altri, il *macellaio specializzato provetto* e al quarto livello l'*operaio specializzato* nonché lo *specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria.*

Infine, il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) (art. 113) inquadra al Terzo livello la figura dello specialista, rientrante tra quei «*lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed*

adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita. 23. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco».

Ebbene, incrociando le descrizioni contenute nelle varie declaratorie contrattuali, emergono diversi punti in comune tra cui, soprattutto, il possesso di conoscenze specifiche che consentono al lavoratore di operare con un grado di autonomia nell'esecuzione del proprio lavoro.

Tuttavia, nel CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) si riscontrano, come visto, le basi per una sovrapposizione tra due differenti livelli che determinano una duplice possibilità di inquadramento dei lavoratori interessati, a cui, concretamente, conseguono potenziali *gap* retributivi nella comparazione con i restanti Contratti Collettivi analizzati.

Assunti i profili qualificatori innanzi detti e operati i relativi inquadramenti contrattuali, le retribuzioni applicabili al tempo della redazione della presente ricerca risultano essere le seguenti:

Tabella 3. Retribuzione specialista.

Specialista	Paga base	Contingenza	EDR	Totale
H024 – ANPIT liv. C1	1.589,18			1.589,18[4]
H03A – CIFA CONFSAL liv. 4°	1.650,11			1.650,11
H02P – FEDERTERZIARIO UGL liv. 3°	1.829,96			1.829,96
H02P – FEDERTERZIARIO UGL liv. 4°	1.649,24			1.649,24
H011 – CONFCOMMERCIO liv. 3°	1.378,78	527,90	2,07	1.908,75

(4) Aggiungendo l'Elemento Perequativo Mensile Regionale *ex* art. 255 del CCNL Anpit previsto per la Regione Lazio la retribuzione mensile passerebbe da euro 1.589,18 a euro 1.681,18.

La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu) e, ove previsti (CCNL Confcommercio) contingenza (arancione) ed EDR (i cui importi sono stati inseriti nel totale), è pari a un totale (giallo) di:

– 1.908,75 euro per lo Specialista cui trova applicazione il CCNL Confcommercio, liv. 3°;
– 1.829,96 (– 78,79 euro rispetto al CCNL Confcommercio) o 1.649,24 euro (– 259,51 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Federterziario Ugl, a seconda che la figura di riferimento sia inquadrata nel liv. 3° o 4°;
– 1.650,11 euro (– 258,64 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Cifa Confsal, liv. 4°;
– 1.589,18 euro (– 319,57 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Anpit, liv. C1.

Il dato è più agevolmente fruibile avvalendoci del seguente grafico:

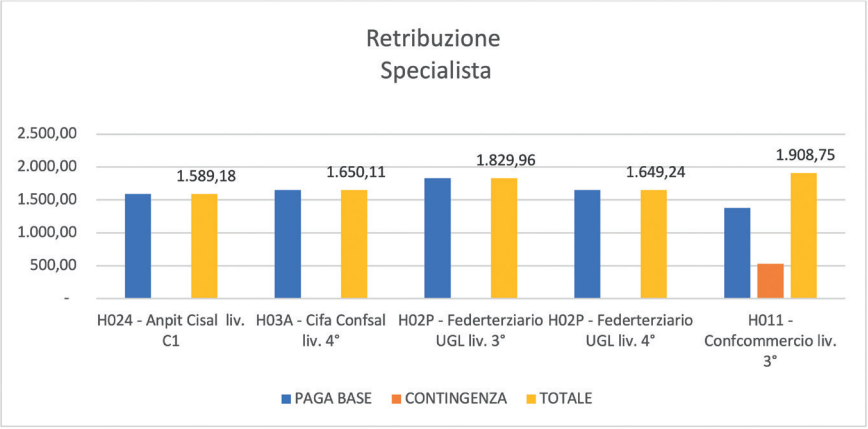

Grafico n. 3. Retribuzione dello specialista.

Si osservi, quindi, che indipendentemente dal livello preso in considerazione per il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P), la retribuzione prevista dal CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) si pone al di sopra di quella prevista da tutti gli altri contratti esaminati. Nello specifico, la retribuzione del lavoratore a cui sono affidate mansioni di "Specialista" può oscillare di ben 319,57 euro, ottenendo nella

migliore delle ipotesi (CCNL Confcommercio) 1.908,75 euro e nella peggiore (CCNL Anpit) 1.589,18 euro.

4. Lo sviluppatore software

La quarta qualifica che si considera è quella dello sviluppatore software.

In realtà, per un lavoratore cui siano affidate mansioni di sviluppatore software, si pongono diversi problemi interpretativi ai fini delle valutazioni necessarie per l'individuazione di un corretto inquadramento, in coerenza con le declaratorie previste dai quattro contratti.

Le Parti Sociali firmatarie del CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) hanno, nel corso del tempo, modificato la classificazione del personale al fine di adeguarla ai cambiamenti che hanno caratterizzato il mondo del lavoro negli ultimi anni e, in particolare, la digitalizzazione. Nell'ambito di tale sforzo di adeguamento si segnala l'introduzione di una specifica sezione della classificazione dedicata alle imprese dell'*Information and Communication Technology*. In tale ambito, l'art. 115 del CCNL Confcommercio, rubricato "*Classificazione del personale per i dipendenti da imprese che svolgono attività esclusiva dell'Information and Communication Technology*" contiene una tabella nella quale sono riportate le figure professionali maggiormente diffuse in tale settore e, per ciascuna, individua il livello di inquadramento. Ebbene, la figura del *developer*[5] è inquadrata al 4° livello (cfr. pag. 126).

Proseguendo nell'analisi, occorre evidenziare che gli altri CCNL che andremo a esaminare contengono un impianto classificatorio del personale sicuramente meno aggiornato e, spesso, non individuano in maniera precisa la figura dello "sviluppatore software" rendendo, dunque, necessario sussumere tale profilo all'interno delle declaratorie contrattuali oppure in profili professionali che presentano un certo grado di affinità.

L'art. 249 del CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024), che disciplina la classificazione del personale, contiene, al livello C1, Terzo Alinea, la Declaratoria livello C1 *"Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore*

(5) La disposizione contrattual-collettiva definisce il *developer* colui che "*Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza*".

e Coordinatore" che viene definito come *"Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/1" dell'art. 246 del presente* CCNL*, sceglie le procedure di lavoro e l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente/Utente, di economicità, di buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali e legali vigenti, anche riferite alla qualità, sicurezza, igiene, rispetto delle norme ecc. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto, anche per i sottoposti direttamente coordinati"*. Tra i profili e le esemplificazioni di questo livello viene annoverata anche la figura professionale dell'Informatico, nulla aggiungendo sul profilo effettivo e/o sulla distinzione tra sviluppatore, programmatore etc. (cfr. pag. 265).

Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A), con riferimento al settore commercio, terziario, servizi, inquadra al 4° livello "*i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche. Nelle "operazioni ausiliarie alla vendita" devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti*". Sulla base della mera lettura della declaratoria l'inquadramento corretto per lo "sviluppatore software" apparirebbe il 4° livello, in considerazione del fatto che a tale figura professionale è richiesto il possesso di specifiche conoscenze tecniche. Tale ragionamento sembra supportato dall'ulteriore considerazione che, pur non essendovi tra i profili esemplificativi di questo livello la figura specifica dello "sviluppatore software", vi sono delle qualifiche affini in cui sono richieste delle competenze di gestione basi dati, programmi *hardware* e *software*[6] (cfr. pag. 191 ss.).

(6) Cfr. il profilo di *"Operatore Meccanografico"* che viene così descritto: *Tali lavoratori conoscono le procedure amministrative e d'ufficio, dei programmi di elaborazione di testi, delle tecniche di gestione di archivi e di basi di dati* […] *delle tecniche di analisi e di presentazione di dati finanziari, principi e procedure per fornire servizi ai clienti e alle persone, nonché i principali metodi di valutazione dei bisogni del cliente, il raggiungimento degli standard di qualità e la valutazione della soddisfazione della clientela. Essi conoscono altresì i circuiti elettronici, processori, chips delle attrezzature elettroniche, hardware e software dei computer, compresi i pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione loro richiesti. I suddetti lavoratori conoscono inoltre le norme di sicurezza sul lavoro e il linguaggio tecnico in lingua inglese*" O il profilo del *"Disegnatore esecutivo"* che conosce *"le tecniche di progettazione, gli strumenti e i principi utilizzati nella esecuzione di*

Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) inquadra nel 4° livello "*i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite*". La declinazione delle "*specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche"* trova poi, per quanto qui ci occupa, precisa declinazione nell'elencazione di una serie di profili professionali esemplificativi tra i quali viene annoverato anche il *developer* (n. 31) (cfr. pagg. 56-58).

Assunti i profili qualificatori innanzi detti e applicati i relativi inquadramenti contrattuali, le retribuzioni spettanti al tempo della redazione della presente ricerca risultano essere le seguenti:

Tabella 4. Retribuzione sviluppatore software.

Sviluppatore software	Paga base	Contingenza	EDR	Totale
H024 – ANPIT liv. C1	1.589,18			1.589,18[7]
H03A – CIFA CONFSAL liv. 4°	1.650,11			1.650,11
H02P – FEDERTERZIARIO UGL liv. 4°	1.649,24			1.649,24
H011 – CONFCOMMERCIO liv. 4°	1.192,46	524,22	2,07	1.718,75

La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu) e, ove previsti (CCNL Confcommercio) contingenza (arancione) ed EDR (i cui importi sono stati inseriti nel totale), è pari a un totale (giallo) di:

progetti tecnici di precisione, di progetti di dettaglio, di disegni e di modelli, le applicazioni pratiche delle scienze ingegneristiche e della tecnologia (l'applicazione di principi, di tecniche, di procedure e l'uso di strumenti per progettare e produrre diversi beni o servizi) e, per quanto concerne i loro compiti, l'aritmetica, l'algebra, la geometria e le loro applicazioni; conoscono inoltre i metodi e applicativi di rappresentazione grafica e simulazione, elementi di design di prodotto, il ciclo produttivo di riferimento, l'inglese tecnico di settore".

(7) Aggiungendo l'Elemento Perequativo Mensile Regionale *ex* art. 255 del CCNL Anpit previsto per la Regione Lazio la retribuzione mensile passerebbe da euro 1.589,18 a euro 1.681,18.

– 1.718,75 euro con l'applicazione del CCNL Confcommercio, liv. 4°;
– 1.650,11 euro (– 68,64 euro rispetto al CCNL Confcommercio) per lo Sviluppatore software cui trova applicazione il CCNL Cifa Confsal, liv. 4°;
– 1.649,24 euro (– 69,51 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Federterziario Ugl, liv. 4°;
– 1.589,18 euro (– 129,57 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Anpit, liv. C1.

Il dato è più agevolmente fruibile avvalendoci del seguente grafico:

In definitiva, la retribuzione del lavoratore a cui sono affidate mansioni di "Sviluppatore software" può oscillare di 129,57 euro, ottenendo nella migliore delle ipotesi (CCNL Confcommercio) 1.718,75 euro e nella peggiore (CCNL Anpit) 1.589,18 euro.

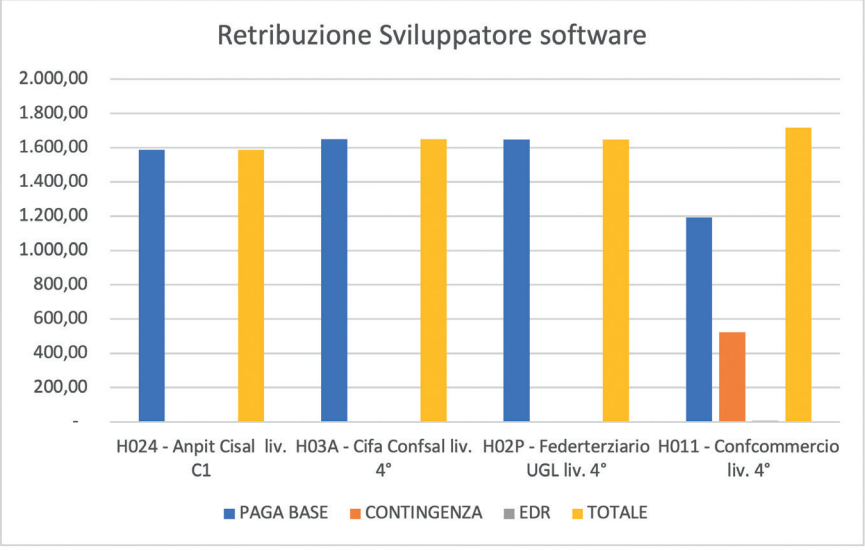

Grafico n. 4. Retribuzione dello sviluppatore software.

5. L'impiegato amministrativo

La quinta qualifica che si considera è quella dell'impiegato amministrativo.

Al fine dell'individuazione del corretto inquadramento dell'impiegato amministrativo, è necessario, ancora una volta, partire dalle declaratorie previste dai quattro contratti.

Il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) inquadra al 3° livello i «*i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita*» e annovera tra i profili professionali riconducibili a questo livello proprio il "*contabile/impiegato amministrativo*". La disposizione contrattuale-collettiva definisce tale figura professionale il «*personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi*» (cfr. profilo n. 19, pag. 112).

L'art. 249 del CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024), che disciplina la classificazione del personale, contiene, al Primo Alinea, la Declaratoria livello C1 *"Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore"* che viene definito come «*Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/1" dell'art. 246 del presente* CCNL*, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti, anche coordinando professionalmente i propri sottoposti. Ha padronanza dei programmi gestionali ed applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale,*

amministrativo, estetico, adottate nello specifico ambito di competenza. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche, estetiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi". Tra i profili e le esemplificazioni di questo livello viene annoverata, specificatamente, anche la figura professionale dell'"*Amministrativo*» (cfr. pag. 265).

Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) prevede l'inquadramento al 3° livello per «*i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacita professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacita professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita*» e, tra i profili esemplificativi del 3° livello, annovera anche la figura del contabile / impiegato amministrativo. Nello specifico, la disposizione contrattual-collettiva definisce tale figura professionale come segue: «*I lavoratori conoscono la natura, la funzione, il contenuto e le tecniche di elaborazione e redazione del bilancio d'esercizio e consolidato, nonché i principali riferimenti legislativi, normativi, civilistici e fiscali in materia di tenuta contabile aziendale, i principali software di contabilità e le scritture, gli strumenti e le applicazioni del metodo della partita doppia. Essi hanno una buona conoscenza sui principi del sistema di relazioni industriali, dei contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, degli accordi aziendali e degli applicativi informativi per la simulazione delle variabili retributive. Essi conoscono, inoltre, i principi del controllo di gestione e di organizzazione aziendale, nonché i principi comuni, le regole e gli aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro*» (cfr. profilo lett. n, pag. 182).

Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) prevede l'inquadramento al 3° livello per i «*lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita*» e, tra i profili esemplificativi del 3° livello, annovera anche la

figura del *"contabile/impiegato amministrativo"*. La disposizione contrattual-collettiva definisce tale figura professionale come segue: «*I lavoratori conoscono la natura, la funzione, il contenuto e le tecniche di elaborazione e redazione del bilancio d'esercizio e consolidato, nonché i principali riferimenti legislativi, normativi, civilistici e fiscali in materia di tenuta contabile aziendale, i principali software di contabilità e le scritture, gli strumenti e le applicazioni del metodo della partita doppia. Essi hanno una buona conoscenza sui principi del sistema di relazioni industriali, dei contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, degli accordi aziendali e degli applicativi informativi per la simulazione delle variabili retributive. Essi conoscono, inoltre, i principi del controllo di gestione e di organizzazione aziendale, nonché i principi comuni, le regole e gli aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro*» (cfr. profilo n. 17, pag. 55).

Assunti i profili qualificatori innanzi detti e operati i relativi inquadramenti contrattuali, le retribuzioni applicabili al tempo della redazione della presente ricerca risultano essere le seguenti:

Tabella 5. Retribuzione impiegato amministrativo.

Impiegato amministrativo	Paga base	Contingenza	EDR	Totale
H024 – ANPIT liv. C1	1.589,18			1.589,18[8]
H03A – CIFA CONFSAL liv. 3°	1.818,62			1.818,62
H02P – FEDERTERZIARIO UGL liv. 3°	1.829,96			1.829,96
H011 – CONFCOMMERCIO liv. 3°	1.378,78	527,90	2,07	1.908,75

La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu) e, ove previsti (CCNL Confcommercio) contingenza (arancione) ed EDR (i cui importi sono stati inseriti nel totale), è pari a un totale (giallo) di:

(8) Aggiungendo l'Elemento Perequativo Mensile Regionale *ex* art. 255 del CCNL Anpit previsto per la Regione Lazio la retribuzione mensile passerebbe da euro 1.589,18 a euro 1.681,18.

– 1.908,75 euro per l'Impiegato amministrativo cui trova applicazione il CCNL Confcommercio, liv. 3°;
– 1.829,96 euro (– 78,79 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Federterziario Ugl, liv. 3°;
– 1.818,62 euro (– 90,13 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Cifa Confsal, liv. 3°;
– 1.589,18 euro (– 319,57 euro rispetto al CCNL Confcommercio) con l'applicazione del CCNL Anpit, liv. C1.

Il dato è più agevolmente fruibile avvalendoci del seguente grafico:

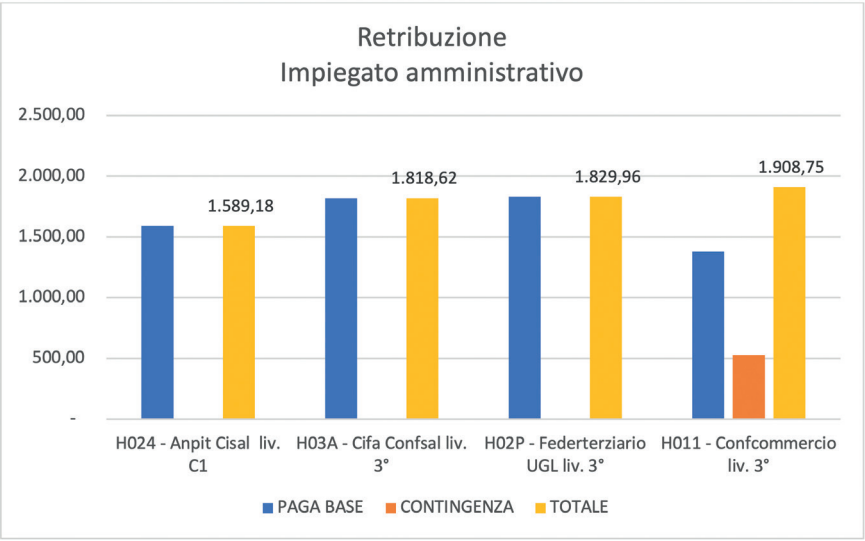

Grafico n. 5. Retribuzione dell'impiegato amministrativo.

Ancora una volta risulta, quindi, che le retribuzioni previste dal CCNL Confcommercio, anche per i lavoratori che espletano mansioni di *"impiegato amministrativo"* sono più favorevoli, a parità di mansioni, delle retribuzioni previste dagli altri CCNL in esame. Nel dettaglio, la retribuzione del lavoratore a cui sono affidate tali mansioni può oscillare di 319,57 euro, ottenendo nella migliore delle ipotesi (CCNL Confcommercio) 1.908,75 euro e nella peggiore (CCNL Anpit) 1.589,18 euro.

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/97912218168844
pp. 51-94 (febbraio 2025)

SECONDA SEZIONE

LE PREVISIONI CONTRATTUALI E LE RICADUTE SUI TRATTAMENTI ECONOMICI

Nota introduttiva

di *Riccardo Maraga*

Nella prima sezione si è osservata la retribuzione media mensile derivante dalle previsioni contrattual-collettive in funzione degli inquadramenti applicabili.

Nell'esposizione, sia testuale che grafica, si è scelto di analizzare la retribuzione media mensile piuttosto che la Retribuzione Annua Lorda (RAL) poiché quest'ultima è influenzata da una serie di istituti e parametri retributivi che occorre ora esaminare nel dettaglio.

Il secondo ambito di comparazione tra i diversi CCNL è, infatti, quello delle previsioni contrattual-collettive riferite ad alcuni specifici istituti normativi, ai quali sono inevitabilmente correlate le diversificazioni dei trattamenti economici derivanti. Il contratto collettivo svolge, infatti, un importante ruolo normativo in base ai rinvii che la legge opera ad esso, disciplinando così nel dettaglio le previsioni applicabili, pur nel rispetto del principio di inderogabilità *in peius.*

In tale ottica, occorre sottolineare che per tutti gli istituti esaminati l'autonomia collettiva è, salvo il rispetto dei limiti posti dal rinvio legale, fonte primaria e, come tale, valutabile in termini di analisi economica e sociale ma non sindacabile da un punto di vista giuridico poiché rientrante nell'ambito di autonomia che l'ordinamento riconosce alle parti collettive.

L'analisi che segue, nell'intento di delineare un quadro completo dei trattamenti economici e normativi applicabili ai lavoratori del settore Terziario, si concentra, così, su istituti quali:

– la quattordicesima mensilità, di fonte puramente contrattuale; prevista in alcuni CCNL ma non in altri;
– le maggiorazioni retributive connesse alle prestazioni di lavoro straordinario e di quello supplementare nel *part-time*, maggiorazioni di fonte legale ma la cui determinazione *in melius* è rimessa ai contratti collettivi, o ancora le maggiorazioni retributive relative al lavoro festivo.

Vengono esaminati, inoltre, gli istituti delle ferie e dei permessi retribuiti, evidenziando le diversità di computo e di quantificazione e gli eterogenei istituti di flessibilità regolati dai diversi contratti collettivi analizzati.

Tali istituti di flessibilità, in ragione del rinvio ad essi operato negli specifici CCNL esaminati, consentono di articolare l'orario di lavoro in base alle esigenze produttive ed organizzative dell'azienda, nei limiti che la legge pone, permettendo – in concreto – una flessibilizzazione della gestione dei rapporti di lavoro proprio in base al contesto in cui la prestazione viene a svolgersi, anche istituendo appositi meccanismi di accantonamento orario in luogo di maggiorazioni (*i.e.* banca ore).

Alcuni dei contratti collettivi considerati prevedono l'istituto del c.d. *"contratto di ingresso"* ovvero di avvio alla prestazione lavorativa come una sorta di *tipologia atipica* che, sulla scorta delle previsioni normativamente previste per il contratto di apprendistato, sotto-inquadramento o retribuzione percentualizzata, cerca di estenderne i benefici anche al di fuori dei contratti di apprendistato, al fine di favorire l'occupazione o il reinserimento di disoccupati e di offrire loro una formazione professionale. Tale opzione consente, al tempo stesso, di operare un periodo di sotto-inquadramento che deve essere necessariamente considerato ai fini di una valutazione olistica del trattamento economico previsto dai vari CCNL considerati.

Si procede, infine, ad osservare la *"bilateralità contrattuale"* dal punto di vista della diversificazione dei costi, al fine di verificare se, laddove sia rinvenibile un maggior costo della bilateralità, sia parimenti ravvisabile un paniere più ampio di servizi offerti.

1. Orario di lavoro e divisore contrattuale

L'orario normale di lavoro è fissato dai quattro CCNL considerati in modo pressoché omogeneo, come risultante dalla seguente tabella:

Tabella 6. Orario settimanale.

CCNL	**Orario settimanale**
CONFCOMMERCIO	40
CIFA CONFSAL	40
FEDERTERZIARIO UGL	40
ANPIT	40

Nei vari contratti collettivi si segnalano alcune clausole di modulazione specifica dell'orario di lavoro che, ai fini di una corretta valutazione economica, dovranno poi essere lette unitamente alle previsioni relative alla flessibilità oraria ed alla banca ore, di cui si dirà innanzi.

Con riferimento al CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) all'art. 130 è previsto che «*la durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende che applicano il presente contratto, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti due commi*". I successivi commi relativi ai "*dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti*» per i quali l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali, salvi i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali per i quali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, appaiono tuttavia del tutto residuali ai fini della presente ricerca.

Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) all'art. 58 stabilisce che «*la durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi"*. Più nel dettaglio, "*per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali*».

Anche il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P), all'art. 108, fissa a 40 il numero di ore settimanali rientranti nella durata normale del lavoro effettivo. Con riferimento ai lavoratori discontinui

(art. 120), la durata settimanale dell'orario di lavoro è fissata «*nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro, la durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono: custodi anche di magazzino; guardiani diurni e notturni; portieri; personale addetto alla estinzione* di incendi; uscieri e inservienti; personale addetto al carico e allo scarico; sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro; personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento; commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti […]; personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi».

Infine, il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024), all'art. 165, stabilisce anzitutto che «*per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dell'Azienda, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità"*. Inoltre, "*la durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuite su 5 (cinque) giorni, seguiti da due giorni, uno di riposo ed una festività o 6 (sei) giornate lavorative consecutive, seguite da una festività*».

Si consideri, da ultimo, che il divisore mensile fissato dai contratti non è il medesimo per i CCNL Federterziario Ugl e Anpit (cod. Cnel-Inps H024), e segnatamente, i valori contrattuali sono i seguenti:

Tabella 7. Divisore orario mensile.

CCNL	Divisore mensile
CONFCOMMERCIO	168
CIFA CONFSAL	168
FEDERTERZIARIO UGL	173
ANPIT	173

È evidente che la previsione di un diverso valore del divisore orario mensile determina importanti ricadute anche di tipo retributivo per i dipendenti in quanto, secondo la giurisprudenza, al fine di calcolare l'importo esatto della singola ora di straordinario e/o festivo, va sempre usato il divisore convenzionale previsto dal CCNL di categoria per poi applicare la maggiorazione prevista dal CCNL stesso. Il fatto che i CCNL Federterziario Ugl e Anpit utilizzino un divisore orario mensile maggiore determina, dunque, rispetto ai CCNL Confcommercio e Cifa Confsal, un valore inferiore della paga oraria da assumere come base di calcolo dello straordinario e/o festivo.

2. Lavoratori discontinui

Tutti i CCNL considerati prevedono clausole specifiche per i lavoratori discontinui, riservando ad essi un diverso monte ore settimanale ed un maggiore divisore contrattuale.

Il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) disciplina il lavoro discontinuo all'art. 147, prevedendo che «*la durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono: 1) custodi; 2) guardiani diurni o notturni; 3) portieri; 4) personale addetto alla estinzione degli incendi; 5) uscieri; 6) personale addetto al carico e allo scarico; 7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune); 8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi; 9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento; è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa*

eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 117, in tema di mansioni promiscue. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto».

Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A), all'art. 50, stabilisce che «*per i lavoratori discontinui la quota oraria di retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 195*». Inoltre, all'art. 58 viene disposto che «*per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali*».

Nel CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) all'art. 120 viene stabilito che «*è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro, la durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono: custodi anche di magazzino; guardiani diurni e notturni; portieri; personale addetto alla estinzione di incendi; uscieri e inservienti; personale addetto al carico e allo scarico; sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro; personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento; commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti [...]; personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi*».

Infine, il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) stabilisce, all'art. 173, che «*per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione degli impianti frigoriferi, di condizionamento o riscaldamento, autisti che non effettuano le operazioni di carico e scarico permanendo in attesa [...]), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata, nel Contratto d'assunzione, oltre 40 ore ma entro il limite di 45 ore*».

Si può sintetizzare quanto sinora esaminato nella seguente tabella:

Tabella 8. Orario settimanale lavoratori discontinui.

CCNL	Monte ore settimanale
CONFCOMMERCIO	45
CIFA CONFSAL	45
FEDERTERZIARIO UGL	45
ANPIT	40 < X ≤ 45

Il riferimento normativo è, in tutti i CCNL esaminati, il R.D. n. 692/1923 che consente la determinazione di un orario settimanale pari a 45 ore e un divisore mensile pari a 95 ore. La previsione di un tale inquadramento, fermi restando gli oneri probatori in caso di contestazione, consente di poter usufruire di una maggiore prestazione lavorativa senza l'applicazione di qualsivoglia maggiorazione per lavoro straordinario fino alla 45^ ora lavorata.

3. Il lavoro supplementare

La norma generale (art. 6, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81) prevede che, nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, «*Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti*».

Soltanto due dei contratti osservati, vale a dire i CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) e Anpit (cod. Cnel-Inps H024), si collocano al di sopra del suddetto limite legale.

Il CCNL Confcommercio, all'art. 94, prescrive una maggiorazione del 35% (comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto) sulla paga oraria per la prestazione di lavoro supplementare prestata fino al raggiungimento del normale orario di lavoro settimanale.

Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A), all'art. 164, prevede che «*lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale concordate. Il datore di lavoro ha facoltà*

di richiedere prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal CCNL*; tali prestazioni non potranno comunque superare il tetto massimo del 20% settimanale, dell'orario di lavoro concordato tra le parti. [...] È prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e/o di straordinario nella misura del 15% rispetto alla paga base. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze quali: assistenza di genitori o altri familiari conviventi affetti da gravi patologie, portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; trasformazione precedente del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel caso di lavoratori affetti da patologie oncologiche; svolgimento di un altro rapporto di lavoro incompatibile con l'effettuazione di ore di lavoro supplementare; esigenze di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea; accudimento dei figli fino al compimento del 7° anno di età*».

Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P), disciplina il lavoro supplementare all'art. 73 ai sensi del quale «*Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 del D.lgs. 66/2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti* (…). *Per lavoro supplementare si intende, pertanto, quello prestato oltre l'orario concordato e sino al raggiungimento del normale orario di lavoro del personale a tempo pieno. Il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50% delle ore di lavoro settimanali concordate* (…). *Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota orario della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente della misura del 15%. Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuiti con la quota oraria della retribuzione* (…) *e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto. Le ore di lavoro supplementare prestate durante le ore notturne verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 50%*».

Infine, il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) opera una diversificazione in relazione al lavoro supplementare c.d. "prolungato" ovvero c.d. "spezzato" (1). Il CCNL Anpit prevede, infatti, che se il lavoro supplementare si esplica entro il 25% del normale orario in via prolungata, la maggiorazione è pari al 30%, mentre essa corrisponde al 35% in caso di spezzato. Inoltre, nel caso in cui si oltrepassi il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, rimanendo entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale, le maggiorazioni corrisponderebbero al 35% in caso di prolungamento di orario e al 40% in caso di spezzato.

Le peculiarità del CCNL Anpit sono contenute nella seguente tabella:

Tabella 9. Maggiorazioni lavoro supplementare CCNL Anpit.

Tab 1): Sintesi delle maggiorazioni per il Lavoro Supplementare *

	1) Descrizione Lavoro Supplementare	2) Maggiorazione (base) oraria in prolungato [1]	*3) Maggiorazione oraria in spezzato* [2]
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	30%	*35%*
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	35%	*40%*
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	*40%*
D	In regime diurno in giorno festivo	-	*45%*
E	In regime notturno in giorno feriale	40%	*45%*
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	*50%*
G	In regime notturno in giorno festivo	-	*50%*

(1) Per comprendere la distinzione tra le definizioni "prolungato" e "spezzato" è opportuno prendere a riferimento lo stesso CCNL in cui il "Lavoro Prolungato" viene definito 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. Diversamente, il "Lavoro extra ordinario Spezzato" viene definito la prestazione lavorativa (di flessibilità, 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. Il lavoro extra ordinario "spezzato" comporta il rimborso delle spese di viaggio preventivamente concordate ed effettivamente sostenute e documentate dal Lavoratore per il rientro al lavoro e all'abitazione e deve avere una durata di almeno un'ora. In ogni caso, la retribuzione minima del lavoro extra ordinario spezzato deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni del lavoro spezzato incrementate però di 5 punti percentuali, oltre il rimborso delle spese.

Le diverse specificità contrattuali sono dettagliate nella tabella che segue:

Tabella 10. Maggiorazione lavoro supplementare.

CCNL	Lavoro supplementare
CONFCOMMERCIO	35,00%
CIFA CONFSAL	15,00%
FEDERTERZIARIO UGL	15,00%
ANPIT CISAL	Variabile (min. 30%)

Nel grafico seguente si possono apprezzare meglio le previsioni contrattuali relative alle maggiorazioni per lavoro supplementare. Nella rappresentazione grafica si è scelto di considerare la maggiorazione base prevista dal CCNL Anpit, anche se nei casi C (supplementare diurno in giorno di riposo) – D (supplementare diurno in giorno festivo) – F (supplementare notturno in giorno di riposo) – G (supplementare notturno in giorno di riposo), sempre nell'orario prolungato, non sono previste maggiorazioni.

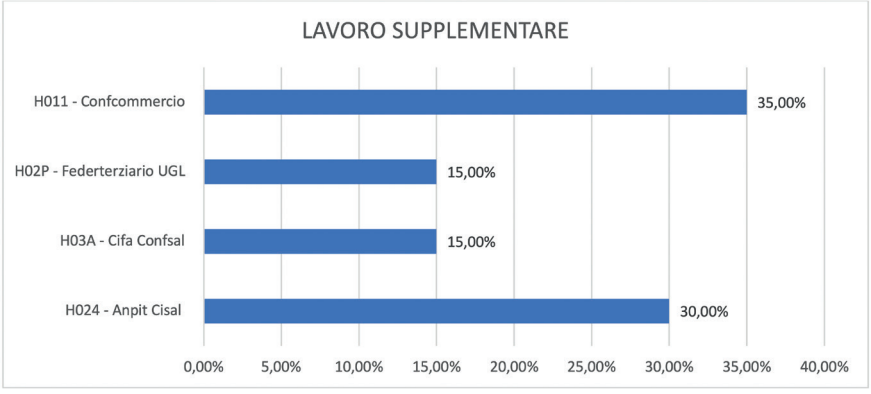

Grafico n. 6. Maggiorazione lavoro supplementare.

4. Il lavoro straordinario

Per quanto concerne le maggiorazioni relative al lavoro straordinario, vale a dire quello reso oltre l'orario normale di lavoro, qualificato come tale dal CCNL, l'art. 5, comma 5, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 ne rimette ai contratti collettivi la determinazione.

Le previsioni contrattuali sono diverse a seconda che si considerino gli straordinari entro le quarantotto ore o oltre tale limite.

Tabella 11. Maggiorazioni lavoro straordinario < 48 ore.

CCNL	Straordinari entro le 48 ore
CONFCOMMERCIO	A partire da 15%
ANPIT	A partire da 15%
FEDERTERZIARIO UGL	A partire da 15%
CIFA CONFSAL	A partire da 15%

Come si avrà modo di analizzare in seguito in una tabella riepilogativa *ad hoc* (cfr. Tabella 20 – Comparazione Maggiorazioni), tutti i CCNL distinguono tra lavoro straordinario diurno feriale, notturno, festivo e festivo notturno. Ne è un esempio il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A), che, all'art. 61, evidenzia le differenze di incrementi percentuali tra lavoro straordinario diurno feriale, notturno, festivo e festivo notturno.

Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P), all'art. 123, partendo da una maggiorazione del 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41^ alla 48^ ora settimanale, dispone maggiorazioni che salgono al 30% in caso di lavoro straordinario prestato in giorni festivi e al 50% in caso di straordinario notturno (dalle 24.00 alle 6.00).

Anche il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011), all'art. 149, stabilisce che «*le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 130 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206:*

– *15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;*
– *20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.*

Salvo quanto disposto dal successivo art. 156, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206».

Il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) diversifica, invece, la quota di maggiorazione a seconda che lo straordinario si inserisca in orario prolungato ovvero spezzato[2]. 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 un'ora. 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. Il CCNL prevede che la retribuzione di lavoro straordinario debba essere minimo di due ore e prevede una soglia incrementale del 5% rispetto alle maggiorazioni rese per lo straordinario prolungato.

Le peculiarità del CCNL Anpit sono contenute nella seguente tabella:

(2) Per le definizioni di "lavoro prolungato" e "spezzato" in base al CCNL Anpit v. *supra*, nota n. 15.

Tabella 12. Maggiorazioni lavoro straordinario CCNL Anpit.

Tab. 1): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	Descrizione dello straordinario (nel lavoro discontinuo, esso decorre dal compiersi dell'orario ordinario di lavoro di max. 45 ore/settimana)	Maggiorazione oraria in prolungato (vedi Nota in calce alla presente Tabella)
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	15%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	20%
C	In regime diurno in giorno festivo	25%
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	30%
E	In regime notturno in giorno festivo	35%

Tabella 13. Maggiorazioni lavoro straordinario in orario prolungato con riposo compensativo, CCNL Anpit.

Tab. 2): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo *

	Descrizione Lavoro Straordinario con riposo compensativo	Maggiorazione oraria in prolungato (vedi Nota in calce alla presente Tabella)
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	5%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	7%
C	In regime diurno in giorno festivo	8%
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	10%
E	In regime notturno in giorno festivo	12%
F	Liquidazione dei permessi/riposi non goduti per la parte eccedente il saldo di 160 ore, per una sola volta nell'arco di ciascun anno di calendario.	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15% sul saldo liquidato

Per lo straordinario eccedente le 48 ore settimanali, la situazione è pressoché la medesima.

Tabella 14. Maggiorazioni lavoro straordinario > 48 ore.

CCNL	Straordinari oltre le 48 ore
CONFCOMMERCIO	A partire da 20%
ANPIT	A partire da 20%
FEDERTERZIARIO UGL	A partire da 20%
CIFA CONFSAL	A partire da 20%

Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) prevede, per le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti le 48 ore settimanali straordinarie, le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione:

– lavoro straordinario diurno feriale (eccedenti la 48^ ora settimanale): 20%;
– lavoro straordinario notturno (eccedenti la 48^ ora settimanale) 40%.

Come precedentemente anticipato, il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) dispone, all'art. 149, una maggiorazione di base del 20% per il lavoro straordinario eccedente la 48^ ora settimanale, prevedendo parimenti che «*le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206*».

A tali disposizioni di affiancano quelle previste dal CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P), il quale, all'art. 123, partendo da una maggiorazione base del 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^ ora settimanale, dispone maggiorazioni che salgono al 30% in caso di

lavoro straordinario prestato in giorni festivi e al 50% in caso di straordinario notturno (dalle 24.00 alle 6.00).

Il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) distingue, infine, anche in questo caso la quota di maggiorazione a seconda che lo straordinario si inserisca in orario prolungato ovvero spezzato. In quest'ultimo caso, essendo prevista una decorrenza dell'orario normale ontologicamente discontinua, la retribuzione di lavoro straordinario deve essere minimo di un'ora e prevede una soglia incrementale del 5% rispetto alle maggiorazioni rese per lo straordinario prolungato.

5. Il lavoro festivo

Il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) prevede, all'art. 155, che le ore di lavoro festivo "*dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo*", vale a dire con una maggiorazione retributiva pari al 30%, così come replicato dal CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P), all'art. 127, e dal CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) all'art. 63.

Infine, ancora una volta, il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) diversifica le maggiorazioni applicabili a seconda dell'effettività della prestazione e di come questa si collochi nel regime orario del lavoratore.

Le peculiarità del CCNL Anpit sono contenute nella seguente tabella:

Tabella 15. Maggiorazioni CCNL Anpit.

Tab. 1): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	Descrizione dello straordinario (nel lavoro discontinuo, esso decorre dal compiersi dell'orario ordinario di lavoro di max. 45 ore/settimana)	**Maggiorazione oraria in prolungato (vedi Nota in calce alla presente Tabella)**
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	15%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	20%
C	In regime diurno in giorno festivo	25%
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	30%
E	In regime notturno in giorno festivo	35%

I delta delle maggiorazioni per lavoro festivo sono perciò decisamente notevoli già solo per il lavoro diurno.

Tabella 16. Maggiorazioni lavoro festivo.

CCNL	Festivo
CONFCOMMERCIO	30,00%
ANPIT	25,00%
FEDERTERZIARIO UGL	30,00%
CIFA CONFSAL	30,00%

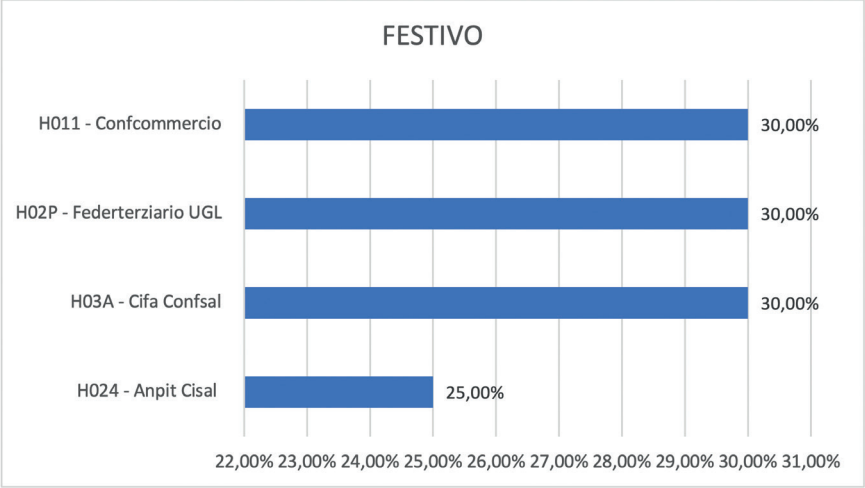

Grafico n. 7. Maggiorazione lavoro festivo.

6. Sintesi delle maggiorazioni applicabili

Da ultimo, per completezza, si propone uno schema riepilogativo delle maggiorazioni previste dai CCNL considerati, distinte per tipologia di prestazione soggetta a maggiorazione.

Tabella 17. Comparazione maggiorazioni.

CCNL	Straord. entro 48 ore	Straord. oltre 48 ore	Notturno	Festivo	Straord. Notturno	Straord. Festivo	Festivo Notturno	Straord. notturno festivo
CONFCOMMERCIO	15%	20%	15%	30%	50%	30%	50%	50%
ANPIT	15%	20%	11%	12%	30%	25%	16%	35%
FEDERTERZIARIO UGL	15%	20%	10%	30%	50%	30%	30%	50%
CIFA CONFSAL	15%	20%	15%	30%	50%	30%	50%	50%

Volendo proiettare graficamente il confronto innanzi descritto, abbiamo la seguente rappresentazione:

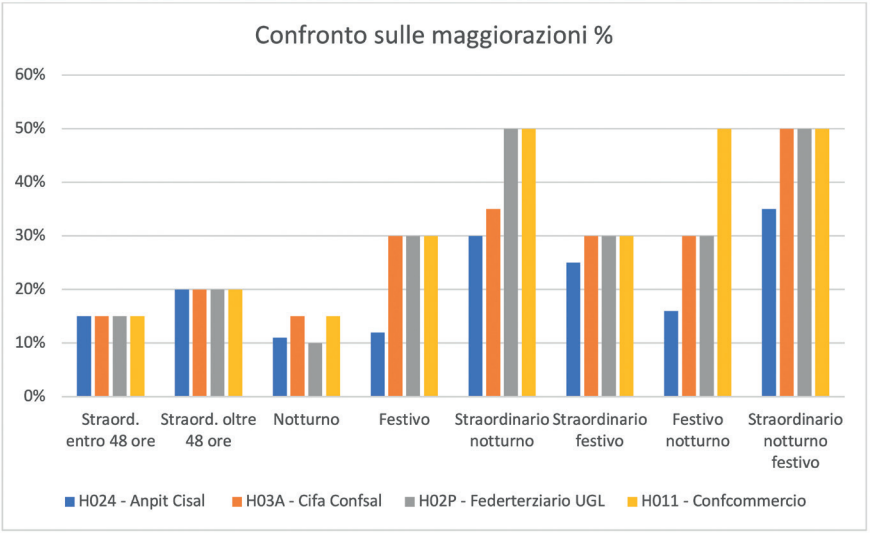

Grafico n. 8. Comparazione maggiorazioni.

7. Le ferie

In relazione alle ferie, la differenziazione della maturazione dei giorni di ferie a seconda della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, nel caso si svolga in un arco temporale di 6 giorni settimanali (settimana lunga) o di 5 giorni settimanali (settimana corta), non è uniformemente presa in considerazione. La distinzione è evidenziata nella seguente tabella:

Tabella 18. Maturazione ferie.

CCNL	Ferie in giorni Settimana lunga	Ferie in giorni Settimana corta
CONFCOMMERCIO	26	/
ANPIT	26	22
FEDERTERZIARIO UGL	24	/
CIFA CONFSAL	26	22

Il CCNL Anpit, a seconda che la prestazione lavorativa si svolga su cinque o sei giorni settimanali, distingue i giorni di ferie previsti su base annua tra 26 e 22, come ravvisabile anche all'interno del CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A).

Diversamente, stando al tenore letterale delle previsioni contrattuali, nei CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) e Federterziario Ugl non viene effettuata alcuna distinzione tra settimana lunga e corta per il conteggio dei giorni annui.

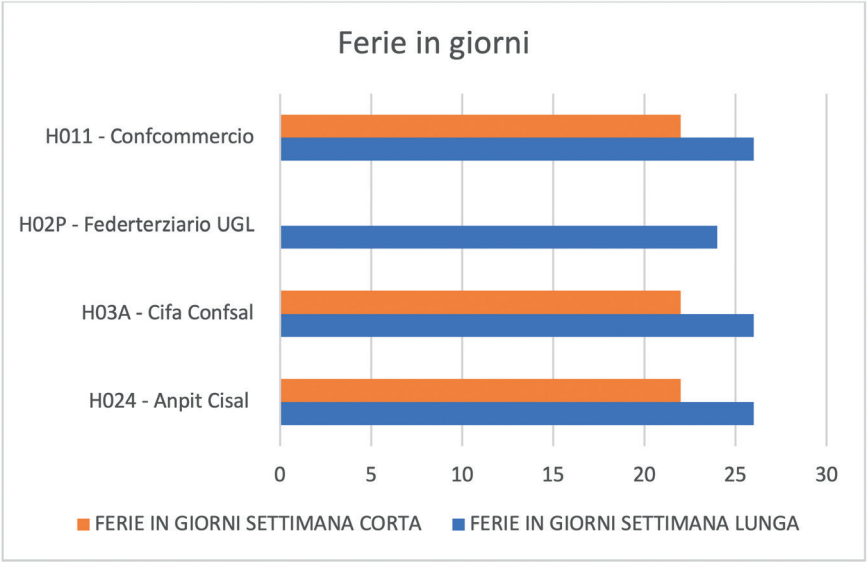

Grafico n. 9. Maturazione ferie.

8. I permessi retribuiti

Anche la maturazione dei permessi retribuiti, e il conseguente godimento economico, evidenzia sostanziali differenze nei quattro contratti collettivi considerati.

Il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) (art. 158) prevede una maturazione di permessi retribuiti annuali di 72 ore[3].

Tale riduzione va a sommarsi ai permessi *ex* festività contrattualmente riconosciuti pari a 32 ore, per un totale di 104 ore annue di permessi retribuiti.

Il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) (art. 178) prevede soltanto i permessi retribuiti (comprensivi anche delle *ex* festività) nella misura di 32 ore annue.

Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) (art. 67) prevede il diritto del lavoratore a fruire di 32 ore annue di permessi *ex* festività e ulteriori 16 ore annue a titolo di permessi retribuiti, per un totale di 48 ore.

Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P), all'art. 129, prevede il diritto del lavoratore a fruire di 32 ore annue di permessi *ex* festività e ulteriori 56 ore annue a titolo di permessi retribuiti, per un totale di 88 ore. Tuttavia, la disposizione prevede che «*per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma del presente articolo, le ulteriori 56 ore di permesso di cui al terzo comma, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione*».

La disposizione pare dunque prevedere che, agli assunti dopo il 1° agosto 2019, spettano:

- nei primi due anni di servizio unicamente le 32 ore annue di permessi *ex* festività;
- dal terzo anno di assunzione in poi, 32 ore annue di permessi *ex* festività e ulteriori 28 ore annue a titolo di permessi retribuiti, per un totale di 60 ore.

Le previsioni contrattuali sono sintetizzate nella tabella seguente.

(3) Per le aziende fino a 15 dipendenti i permessi retribuiti ammontano a 56 ore annue.

Tabella 19. Maturazione ROL in ore.

CCNL	Riduzione annua/ROL	Ex festività	Totale
CONFCOMMERCIO	72	32	104
ANPIT	0	32	32
CCNL CIFA CONFSAL	16	32	48
CCNL FEDERTERZIARIO UGL (assunti pre 1° agosto 2019)	56	32	88
CCNL FEDERTERZIARIO UGL (assunti post 1° agosto 2019)	28	32	60

Il risparmio derivante da tali previsioni contrattuali è del tutto evidente, andando ad incidere – nei casi più eclatanti – per singolo lavoratore di ben 104 ore su base annua.

Procedendo ad un confronto grafico la situazione risulta essere la seguente.

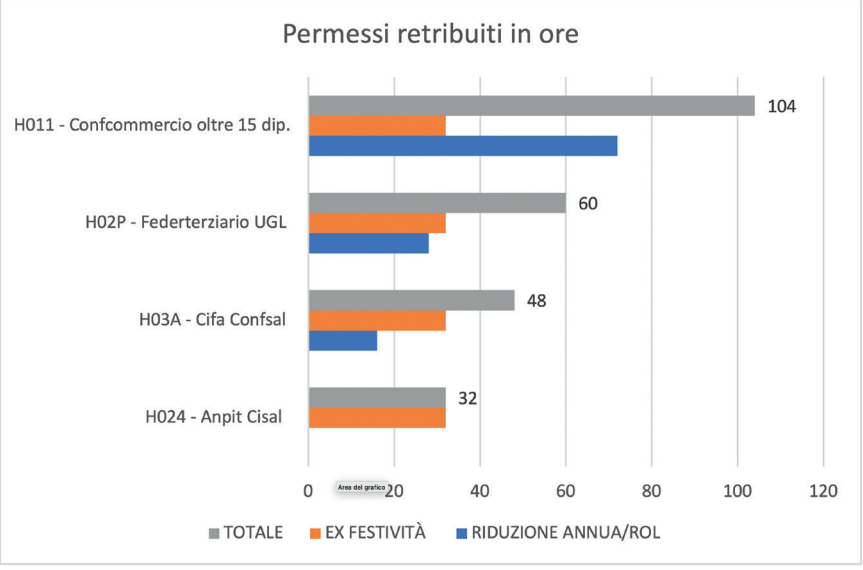

Grafico n. 10. Maturazione permessi retribuiti (in ore).

Se si considera il controvalore economico dei permessi retribuiti emerge, che, ad esempio, prendendo a riferimento la retribuzione spettante ad un "commesso addetto alla vendita", il controvalore economico delle ore di permesso è pari a:

– 1.063,92 euro per il commesso addetto alla vendita cui trova applicazione il CCNL Confcommercio, liv. 4°;
– 571,80 euro con l'applicazione del CCNL Federterziario Ugl, liv. 4°;
– 471,36 euro con l'applicazione del CCNL Cifa Confsal, liv. 4°;
– 241,28 euro con l'applicazione del CCNL Anpit, liv. D1.

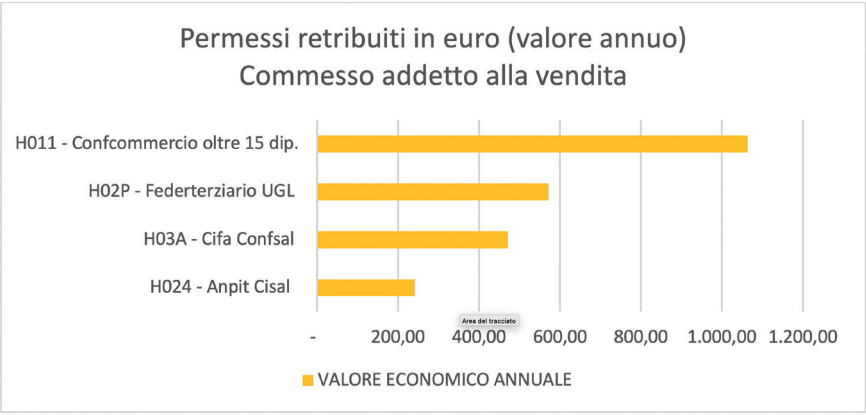

Grafico n. 11. Maturazione permessi retribuiti "commesso addetto alla vendita" (controvalore economico).

9. La quattordicesima mensilità

L'erogazione del trattamento della quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore è prevista dal ccnl Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) (art. 221) e dal ccnl Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) (art. 183).

Il CCNL Anpit e il CCNL Cifa Confsal non prevedono l'erogazione della quattordicesima mensilità, in ciò determinando un minor costo per le imprese a cui corrisponde una riduzione comparata del trattamento economico spettante ai lavoratori.

Tabella 20. Quattordicesima mensilità.

CCNL	Quattordicesima mensilità
CONFCOMMERCIO	SI
ANPIT	NO
CIFA CONFSAL	NO
FEDERTERZIARIO UGL	SI

Da un punto di vista metodologico appare utile evidenziare che non si è ritenuto opportuno equiparare all'istituto della quattordicesima il diverso istituto del "Premio Presenze" di cui all'art. 57 del CCNL Cifa Confsal poiché, seppure il relativo importo potrebbe ipoteticamente eguagliare in termini economici quello della quattordicesima, previsto negli altri CCNL considerati, tale emolumento non configura un diritto contrattualmente spettante a tutti i lavoratori ma viene riconosciuto solo al ricorrere di determinate condizioni che ne limitano il campo di applicazione soggettivo e lo rendono, dunque, meramente eventuale[4].

Il risparmio derivante da tale omessa previsione contrattuale è del tutto evidente, andando ad incidere, su base annua, di un'intera mensilità per singolo lavoratore.

10. Gli scatti di anzianità

Un ulteriore elemento di differenziazione tra i quattro contratti collettivi considerati è dato dal sistema di maturazione degli scatti di anzianità

(4) In particolare, il Premio Presenze *(i)* deve essere erogato solo da aziende che non hanno provveduto con apposito accordo aziendale o territoriale all'istituzione di premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016; *(ii)* non ha una finalità puramente retributiva, come la quattordicesima, ma persegue l'obiettivo di disincentivare qualsiasi forma di assenteismo e aumentare il livello di partecipazione e produttività dei lavoratori; *(iii)* non spetta a tutti i dipendenti in misura fissa ma viene erogato in proporzione ai giorni di presenza in servizio e non matura durante i giorni di assenza, in cui rientrano tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e/o aspettative non retribuite, e periodi di congedo per formazione.

e dal numero massimo degli scatti maturabili. Scendendo nel dettaglio dei CCNL considerati possiamo rilevare che:

- Il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) disciplina la materia all'art. 205. Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre essenzialmente dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle misure indicate nelle tabelle allegate ai CCNL. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
- Il CCNL Anpit prevede 10 scatti triennali in valori lordi predefiniti nella tabella indicata nel CCNL. In occasione di un nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati dal Lavoratore.
- Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) (art. 41) non prevede degli scatti automatici basati sulla mera anzianità, bensì degli "scatti di competenza" triennali pari all'1,5% della retribuzione mensile laddove dimostri l'acquisizione, nel triennio, di almeno una competenza tecnico specifica di profilo, una competenza digitale ed una trasversale inerenti alla propria qualifica professionale di inquadramento.
- Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) non prevede l'erogazione di scatti di anzianità.

Sintetizzando quanto sopra nella seguente tabella possiamo evidenziare quanto segue:

Tabella 21. Scatti di anzianità.

CCNL	Scatti di anzianità	Calcolo	Numero	Decorrenza
CONFCOMMERCIO	SI	Ad Importo	10	Triennale
ANPIT	SI	Ad Importo	5	Biennale
CCNL CIFA CONFSAL	NO	/	/	/
CCNL FEDERTERZIARIO UGL	NO	/	/	/

Rilevando le seguenti specificità contrattuali:

Tabella 22. Particolarità scatti di anzianità.

CCNL	Particolarità
CONFCOMMERCIO	Non possono essere assorbiti da futuri aumenti merito
ANPIT	In caso di passaggio livello gli scatti maturati si congelano

11. Gli eterogenei strumenti di flessibilità oraria

Esaminate le maggiorazioni contrattualmente spettanti, la flessibilità dell'orario di lavoro diviene fondamentale per la gestione delle esigenze produttive che possono articolarsi differentemente nell'arco dell'anno.

11.1. *La flessibilità oraria*

I quattro contratti collettivi considerati prevedono diversi regimi di flessibilità oraria.

– Il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) (art. 137), salva diversa previsione della contrattazione aziendale, dispone, al fine della gestione delle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, la realizzazione di diversi regimi di orario, con la possibilità di superamento dell'orario contrattuale per particolari periodi dell'anno sino al limite delle 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Nei periodi dell'anno in cui non si verifica la maggiore intensità produttiva,

viene riconosciuta ai lavoratori una pari entità di ore di riduzione dell'orario di lavoro. La contrattazione di secondo livello (artt. 138 e 139 Confcommercio) può prevedere il superamento degli anzidetti limiti fino a 48 ore settimanali per un massimo di 16 ovvero di 24 settimane.

– L'art. 166 del CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) prevede che negli ultimi 12 mesi la Media Mobile di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore non potrà eccedere le 48 ore settimanali. Nei casi di assoluta straordinarietà ed urgenza, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse brevi e motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri e settimanali di cui sopra. Con riferimento al c.d. orario multiperiodale, il CCNL Anpit (art. 169) prevede che, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, nei limiti di tempo complessivamente previsti, le 40 ore settimanali, fino al massimo di 60, prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno. Di particolare interesse risulta essere, poi, una forma di "clausola elastica" prevista anche per i contratti full-time e disciplinata dall'art. 170, in base al quale, in caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purché tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno una settimana lavorativa e sia contenuta nei limiti del 25% dell'orario e di 30 giorni lavorativi per anno di calendario. Al di fuori delle predette condizioni, l'applicazione della Clausola Elastica determina il diritto all'Indennità per Clausola Elastica, per le sole ore variate, pari al 5% (cinque percento) della Retribuzione Oraria Normale quale ristoro del disagio causato al Lavoratore.
– L'art. 59 del CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) prevede che, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24

settimane. Inoltre, l'azienda, a seguito della sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà disporre eventuali eccedenze rispetto le quarantotto ore settimanali lavorate e rispetto al limite massimo di 24 settimane annue. In tali ipotesi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

– L'art. 111 del CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) prevede che, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa in azienda, quest'ultima potrà superare l'orario contrattuale in determinati periodi dell'anno entro il limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane all'anno.

Il successivo art. 112 prevede che il limite può essere incrementato fino a 48 ore settimanali con accordo di secondo livello. In questi casi l'azienda riconoscerà ai lavoratori coinvolti una pari riduzione di ore lavorate nei periodi di minore intensità lavorativa. Sia nei periodi di picco che nei periodi di minor lavoro i lavoratori percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale.

11.2. *La banca ore*

I quattro contratti collettivi considerati prevedono diverse modalità di attuazione della banca ore.

– Il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) (art. 141) disciplina la "*banca ore*" riconoscendo l'opportunità che «*i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi* (…) *che sono a disposizione del singolo lavoratore e convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità: – i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale*

del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato; – i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore; – per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale. (…) *Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta*».

– Il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) disciplina la "*banca delle ore*" all'art. 192, e chiarisce che per limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali occorre ricorrere, per quanto possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa con un'onerosità limitata per l'azienda ed una piena retribuzione per il Lavoratore, «*adattando la prestazione di lavoro all'effettive necessità aziendali, ogniqualvolta esse richiedano forte variabilità della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla sospensione del lavoro con ricorso alle integrazioni salariali solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata della crisi*». L'articolo in esame chiarisce poi che potranno verificarsi casi di "*Intensificazione*" e, cioè, *"superamento, in regime di lavoro ordinario, dell'orario settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all'anno"* con il riconoscimento delle maggiorazioni previste dal medesimo contratto, *"ponendo le ore lavorate eccedenti le 40 (quaranta) settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro"* e casi di *"Rarefazione"* allorquando ci sia *"riduzione del fabbisogno d'orario, con utilizzo del saldo attivo dell'intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l'orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 (ventotto) ore, anticipando, nel tempo pieno, la retribuzione contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore".*

– Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) (art. 114) prevede l'istituzione della banca delle ore, finalizzata ad accantonare eventuali riposi compensativi determinati dai regimi di flessibilità oraria. In particolare, la disposizione contrattuale istituisce la Banca delle Ore per mettere i lavoratori "*in condizione di godere dei riposi compensativi di cui agli artt. 11 e 112*" e prevede che "*i riposi compensativi saranno goduti in gruppi di 4 o 8 ore*".
– Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) (art. 64) prevede che "*Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.*

12. Il contratto di ingresso

Al fine di favorire l'impiego di soggetti svantaggiati, i CCNL considerati prevedono tutti, al di là del contratto di apprendistato, alcune forme contrattuali "d'ingresso" ovvero di "inserimento" che si caratterizzano, oltre per il requisito soggettivo anzidetto, per un'attività formativa che il lavoratore viene a ricevere.

– Il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) (art. 79) prevede, in via sperimentale, il «*contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione*» per «*soggetti che, ai sensi del regolamento (UE) n. 651/2014, non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito*». Detto contratto ha una durata di 12 mesi e prescrive una formazione di 16 ore, comprensive dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica. Il lavoratore assunto con tale contratto è inquadrato e riceve un trattamento economico di due livelli inferiori, per i primi sei mesi, e di un livello inferiore per i rimanenti

rispetto alla qualifica indicata nell'accordo. Se al termine del periodo il contratto si trasforma a tempo indeterminato il lavoratore sarà sotto-inquadrato di un livello, rispetto alla qualifica di assunzione, per ulteriori ventiquattro mesi. Per i lavoratori assunti al settimo livello, il sotto-inquadramento è limitato ai soli primi sei mesi del contratto a termine.

– Il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) prevede (art. 145) delle "*Condizioni d'ingresso"* per i lavoratori di prima assunzione. È rivolto (Titolo XX) ai «*disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di legge previsti per l'apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo*» e volto a favorire l'assunzione di queste persone a condizione che «*in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze*». L'assunzione con "*Condizioni d'ingresso*" consente, per il periodo di formazione, il sotto-inquadramento di un livello rispetto a quello altrimenti spettante al lavoratore per le mansioni espletate. Al fine dell'attivazione di tale assunzione, è necessario l'accoglimento della richiesta di conformità ai requisiti richiesti da parte dell'Ente bilaterale di categoria. In particolare, la documentazione dovrà contenere: «*a) dichiarazione del lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo; b) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "nel lavoro"; c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni compiutamente espletande e del relativo livello*». In mancanza di richiesta all'Ente bilaterale di categoria ovvero in caso di mancata approvazione, il lavoratore, a partire dal quarto mese di assunzione, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletate senza, però, la corresponsione delle differenze retributive per il periodo precedente (i primi tre mesi di lavoro). Il sotto-inquadramento e la durata complessiva di formazione varia a seconda del livello iniziale e di quello di approdo e va da 14 a 36 mesi.

– L'art. 40 del CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) prevede il c.d. regime di "Reimpiego" per le seguenti categorie di lavoratori: lavoratori con più di 50 anni di età, di donne di qualsiasi età

prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, di lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, di soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego. L'assunzione di lavoratori in regime di "Reimpiego" dovrà essere a tempo indeterminato. Il datore di lavoro si impegnerà a fornire loro una specifica formazione On The Job (non inferiore a 120 ore nei primi due anni dall'assunzione) secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro. Al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegate al CCNL. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, per cause non direttamente dipendenti da inadempienze del datore di lavoro, sarà possibile prorogare il regime di "Reimpiego" per ulteriori 6 mesi;

– Gli artt. 88 e ss. del CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) disciplinano i c.d. Contratti a sostegno dell'occupazione, sia a tempo determinato che indeterminato.

Più in particolare, ai sensi dell'art. 89 del CCNL è possibile assumere un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni riconducibili ai profili professionali di cui ai livelli 2°, 3°, 4°, 5° e 6°riconoscendogli una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% per i primi 12 mesi e del 10% per i successivi 12 mesi a condizione *(i)* che il lavoratore non abbia alcuna pregressa specializzazione o esperienza professionale nelle attività o mansioni per le quali viene impiegato; oppure *(ii)* si tratta di soggetti che hanno completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto è stato risolto al termine del periodo formativo.

L'art. 90 del CCNL prevede, invece, che l'assunzione con contratto a sostegno dell'occupazione a tempo determinato (massimo 12 mesi)

può avvenire nei confronti di *(i)* soggetti svantaggiati o molto svantaggiati in possesso dei requisiti di cui al Regolamento UE 800/2008 art. 2 punti 18 e 19; oppure *(ii)* soggetti che hanno completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto è stato risolto al termine del periodo formativo. In questo caso al lavoratore può essere corrisposta una retribuzione ridotta del 15%, nei primi 6 mesi, e del 10% nei secondi 6 mesi rispetto a quella spettante in base al livello di inquadramento. In caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato è possibile continuare a erogare la retribuzione ridotta del 10% per ulteriori 6 mesi post-trasformazione. Entrambe le tipologie di contratto a sostegno dell'occupazione prevedono l'obbligo del datore di lavoro di erogare una specifica formazione al lavoratore.

In quasi tutti i CCNL considerati si prevedono, quindi, forme contrattuali "atipiche" che presentano caratteristiche miste, proprie dell'apprendistato (formazione, sotto-inquadramento e percentualizzazione della retribuzione).

Tabella 23. Contratto di ingresso.

CCNL	Contratto di ingresso	Durata	Sottoinquadramento percentualizzazione
H024 – ANPIT	SI	Da 14 a 36 mesi	1 livello
H03A – CIFA CONFSAL	SI	30 mesi	Riduzione retributiva
H02P – FEDERTERZIARIO UGL	SI	24 mesi	– 15% retrib. primi 12 mesi – 10% retrib. secondi 12 mesi
H011 – CONFCOMMERCIO	SI	24 mesi	2 livelli – primi 12 mesi 1 livello – secondi 12 mesi

13. I costi ed i benefici della bilateralità contrattuale

Tutti i contratti collettivi considerati prevedono la costituzione di Enti Bilaterali sia a carattere nazionale che territoriale per lo svolgimento di funzioni di supporto, studio e formazione.

Al fine di offrire una comparazione si esamineranno due profili: quello del costo di tali enti a carico dei lavoratori e delle imprese e quello dei servizi offerti dagli enti bilaterali.

Sul primo versante, occorre avvertire che, avendo i vari CCNL metodologie di versamento non paragonabili (percentuale *vs* importi fissi), si procede ad una stima di versamento ipotizzando il caso di due lavoratori inquadrati ai livelli IV (C1) e II (B1), assunti a tempo indeterminato per più di 16 ore settimanali.

Osservando il primo lavoratore emerge che:

– Il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011), con riferimento alla contribuzione agli Enti Bilaterali Territoriali, prevede una quota mensile pari allo 0,10% a carico azienda e 0,05% a carico lavoratore da calcolarsi su paga base e contingenza per 14 mensilità. L'azienda che omette il versamento della contribuzione all'Ente Bilaterale è tenuta a erogare direttamente al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari allo 0,30% di paga base e contingenza per 14 mensilità;
– Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) prevede un contributo mensile da destinare in favore dell'ente bilaterale EPAR Nazionale nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per 12 mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata per 13 mensilità;
– Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) prevede una contribuzione all'ente bilaterale FORMASICURO nella misura dello 0,70% a carico azienda e dello 0,20% a carico lavoratore da calcolarsi sulla retribuzione normale (minimo retributivo). L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari allo 0,60% della normale retribuzione per 13 mensilità;

– Il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) prevede il versamento di una quota di 7,50 euro a carico dell'impresa e di 1,50 euro a carico del lavoratore per 12 mensilità, con un conseguente costo annuo complessivo di 108,00 euro, sommando le quote mensili di entrambi i soggetti. Tali importi, peraltro, possono risultare incrementati in caso di opzione per la c.d. "gestione speciale"(5), per la quale si prevede una ulteriore quota di 14 euro a carico dell'impresa e di 1 euro a carico del lavoratore per 12 mensilità, con un conseguente costo annuo complessivo di ben 288,00 euro, sommando le quote mensili di entrambi i soggetti.
  Quanto detto può essere sintetizzato nella seguente tabella:

Tabella 24. Costo bilateralità livello IV.

Ente bilaterale	Quota azienda mensile	Quota lavoratore mensile	Mensilità	Totale annuo azienda	Totale annuo lavoratore	Totale annuo complessivo
CONFCOMMERCIO liv. IV	1,72 €	0,86 €	14	24,06 €	12,03 €	36,09 €
ANPIT liv. C1	7,50 €	1,50 €	12	90,00 €	18,00 €	108,00 €
CIFA CONFSAL liv. IV	8,25 €	1,65 €	12	99,01 €	19,80 €	118,81 €
FEDERTERZIARIO UGL liv. IV	11,54 €	3,30 €	13	150,08 €	42,88 €	192,96 €

Per un lavoratore con inquadramento medio (IV/C1 livello) il costo dell'ente bilaterale, come mostrato dal grafico, risulta il seguente:

(5) L'aggiunta della c.d. "gestione speciale" garantisce ulteriori prestazioni al lavoratore, i.e. prestazioni sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.

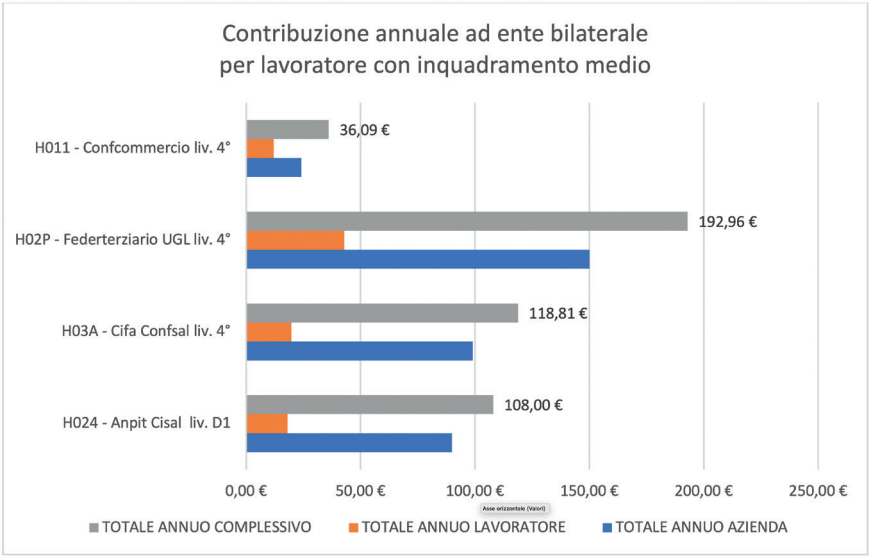

Grafico n. 12. Costo Ente Bilaterale Lavoratore inquadramento medio.

Osservando il secondo lavoratore emerge che:

Tabella 25. Costo bilateralità livello II.

Ente bilaterale	Quota azienda	Quota lavoratore	Mensilità	Totale annuo azienda	Totale annuo lavoratore	Totale annuo complessivo
CONFCOMMERCIO liv. II	2,15 €	1,07 €	14	30,07 €	15,03 €	45,10 €
ANPIT liv. B1	7,50 €	1,50 €	12	90,00 €	18,00 €	108,00 €
CIFA CONFSAL liv. II	10,17 €	2,03 €	12	121,99 €	24,40 €	146,39 €
FEDERTERZIARIO UGL liv. II	14,33 €	4,09 €	13	186,27 €	53,22 €	239,49 €

La rappresentazione grafica rende particolarmente evidente la differenziazione dei costi.

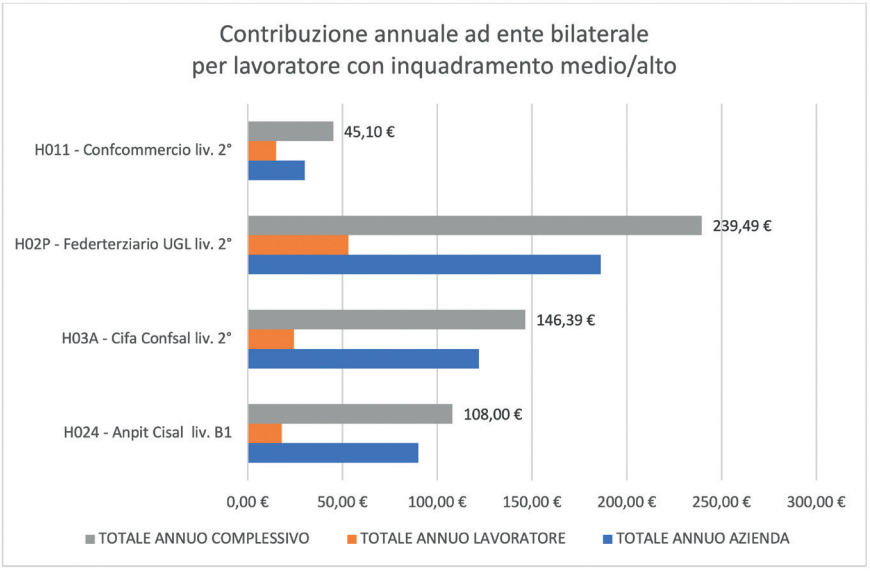

Grafico n. 13. Costo Ente Bilaterale Lavoratore inquadramento medio/alto.

Con riferimento ai servizi offerti dalla bilateralità emerge un nucleo di prestazioni erogate dalla maggior parte degli Enti esaminati che possono essere raggruppate in tre macro-categorie:

a) prestazioni di base (commissioni paritetiche, conciliazione e arbitrato, sicurezza sul lavoro, pari opportunità);
b) prestazioni a favore dei lavoratori (iniziative formative, sostegno al reddito, variamente modulati);
c) prestazioni a favore delle imprese (servizi alle aziende e consulenze tecniche).

– Il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) (art. 195) costituisce l'Ente bilaterale Confederale (En.Bi.C.) per il perseguimento delle seguenti finalità:
  a) formative, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della

sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa;

b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
c) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
d) prestazioni assistenziali o assicurative vita;
e) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose;
f) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
g) di costituzione dell'Organismo paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del d.lgs. n. 81/2008;
h) di costituzione della banca dati delle R.S.A. per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;
i) d'Interpretazione contrattuale autentica del testo del CCNL e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso attraverso la Commissione bilaterale nazionale di garanzia, interpretazione, certificazione e conciliazione;
j) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione nazionale di garanzia, interpretazione e conciliazione;
k) gestione dei contributi obbligatori, conformemente ai regolamenti formulati dalle parti che hanno stipulato il contratto;
l) costituzione degli Enti bilaterali regionali e/o provinciali, seguendo le indicazioni delle parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;

m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo Statuto;
n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di legge e che sia affidato all'Ente dalle parti stipulanti.

– Il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) (artt. 21 e 22) assegna all'ente bilaterale nazionale funzioni variegate e complesse: attività di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di Statuti e regolamenti ai nuovi Statuti e regolamenti tipo e ne monitora il completamento, ricevendone copia aggiornata dagli Enti bilaterali territoriali; predisposizione di uno schema unico di rendiconto e delle relative strumentazioni tecniche, per tutti gli Enti bilaterali territoriali, redatto secondo le regole indicate per i rendiconti dei Fondi, che gli Enti stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'Ente bilaterale nazionale; raccolta da tutti gli Enti bilaterali territoriali dei rendiconti e della relazione annuale sull'andamento della gestione e dell'attività, verificandone la rispondenza alle disposizioni del CCNL e degli accordi di *governance*; raccolta dei dati degli Osservatori territoriali, delle Commissioni apprendistato, delle Commissioni di conciliazione e di ogni altra attività per la quale devono essere comunicati i dati dai territori, anche al fine di implementare e realizzare rapporti e/o documenti finalizzati a valorizzare il settore terziario nel panorama economico nazionale; censimento degli Enti territoriali che non risultino allineati alle previsioni contrattuali in termini di contribuzioni e di rispetto delle regole e compiti, nonché di quanto previsto dai predetti accordi sulla governance; segnalazione al Comitato di indirizzo e controllo previsto dall'accordo governance del 2014, ed in tal modo ai firmatari del CCNL, degli Enti bilaterali territoriali che non rispettano le previsioni del contratto nazionale; promozione della rete degli Enti bilaterali territoriali che rispettano le previsioni del CCNL attraverso la diffusione di *best practices*, sostegno ad iniziative locali coerenti con gli indirizzi della bilateralità e supporto a progetti sinergici con i compiti attribuiti agli Enti territoriali stessi.

Inoltre l'Ente bilaterale nazionale svolge altre attività, di tipo promozionale e propositivo:

a) incentiva e promuove studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
b) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
c) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
d) riceve dalle aziende e analizzare i dati previsti all'art. 46 del d.lgs. n. 198/2006;
e) costituisce una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli Enti bilaterali regionali e territoriali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;
f) riceve i progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua (FOR.TE);
g) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
h) valuta buone prassi o iniziative proposte dalla rete degli Enti bilaterali territoriali per la promozione di loro compiti istituzionali;
i) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge n. 936/1986 di riforma del CNEL;
j) riceve la notizia della elezione delle Rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;
k) promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;

l) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
m) svolge le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendistato per le imprese multi-localizzate;
n) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
o) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale nazionale per il terziario.

L'Ente bilaterale territoriale istituito da Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) è chiamato, poi, a svolgere le seguenti funzioni:

a) monitoraggio dei contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato;
b) tutela della salute e della dignità della persona;
c) svolge le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendistato;
d) contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali;
e) costituisce al proprio interno l'Organismo Paritetico Provinciale e ne esercita le funzioni previste in materia di sicurezza sul lavoro;
f) riceve comunicazione in materia di articolazione dell'orario settimanale, in materia di flessibilità dell'orario, nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
g) svolgere le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato.

Inoltre, promuove e gestisce iniziative di formazione e qualificazione professionale a livello locale e può: 1. programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate

dalle associazioni imprenditoriali; 2. ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale; 3. svolgere le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi.

L'analitica descrizione delle competenze attribuite all'Ente Bilaterale da parte del CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) restituisce un profilo di grande dinamismo ed operatività dell'Ente, sia sul versante nazionale che territoriale.

– Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) (art. 172) prevede la costituzione dell'ente bilaterale EPAR al quale sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare. In particolare, l'EPAR Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:
  a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
  b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;
  c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
  d) elabora, progetta e gestisce, direttamente o attraverso convenzioni, proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;
g) svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
h) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
i) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
j) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
k) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
l) può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
m) per i dipendenti delle aziende che applicano il CCNL, può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e\o territoriali richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua FonARCom.

Inoltre, su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'EPAR Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali. L'EPAR potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione del personale e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. Il CCNL prevede anche la possibilità di costituire degli EPAR territoriali i quali, oltre a svolgere le funzioni individuate dai

rispettivi regolamenti, svolgono la funzione che la normativa vigente assegna ai cd. Organismi Paritetici. Agli EPAR Territoriali sono demandate le funzioni descritte nell'art. 51 del d.lgs 81/2008, nonché al documento recante le linee applicative dell'Accordo del 21 dicembre 2011 ex art. 34 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni in data 25 luglio 2012. Agli EPAR Territoriali è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal d.lgs. 81/08 e s.m.i. Occorrendo, operano attraverso Commissioni paritetiche tecnicamente competenti.

– Il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) prevede la costituzione dell'ente bilaterale Formasicuro il quale promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:
  a) divulga le relazioni sul quadro normativo e socio-economico del settore terziario e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di carattere nazionale;
  b) Realizza studi e ricerche in ordine alla consistenza e alla tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
  c) Favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative di previdenza e assistenza sanitaria;
  d) Effettua studi e ricerche anche a fini statistici sulla vigente legislazione in materia di lavoro e sulla contrattazione di settore confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale con le altre situazioni ed esperienze dei paesi dell'Unione Europea;
  e) Esercita le l'attività di certificazione i sensi dell'art. 76 del d.lgs. 276/2003;
  f) Riceve le comunicazioni in materia di flessibilità dell'orario e alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
  g) Assume funzioni operative in qualità di organismo paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal d.lgs. 81/2008

e coordina le attività delle strutture territoriali autorizzate di diretta ed esclusiva emanazione ovvero degli organismi paritetici territoriali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;

h) Svolge funzioni di supporto in materia di conciliazione e arbitrato;
i) Svolge funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi;
j) Promuove le iniziative necessarie a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
k) Promuove studi e ricerche in materie di salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro assumendo anche funzioni operative in materia;
l) Favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità in vista della piena attuazione della Legge 125/1991 e il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo la maternità;
m) Incentiva e promuove studi e ricerche sul settore terziario con particolare riguardo alla analisi dei fabbisogni della formazione;
n) Promuove progetta e gestisce iniziative in materia di formazione continua a riqualificazione professionale tirocini formativi e orientamento;
o) Attiva le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali con particolare riferimento al fondo sociale europeo;
p) Riceve delle aziende e analizzate i dati previsti dall'art. 9 della Legge 125/1991;
q) Costituisce una banca dati relativi alle professionalità per la ricognizione dei mutamenti intervenuti nell'ambito dei profili professionali del settore terziario;
r) Riceve i progetti di formazione o riqualificazione al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro d'intesa con Fonditalia;
s) Segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato;
t) Riceve delle organizzazioni territoriale gli accordi realizzati a livello territoriale aziendale curando nella analisi e la registrazione;
u) Valorizza le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;

v) Realizza iniziative che rispondano alle esigenze di una costante ottimizzazione delle risorse interne l'ente bilaterale nazionale forma sicuro e per tale finalità può promuovere la costituzione di sportelli coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello nazionale;
w) Svolge gli altri compiti che le parti a livello di contrattazione collettiva nazionale decideranno congiuntamente di attribuire all'ente bilaterale.

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/97912218168845
pp. 95-103 (febbraio 2025)

FOCUS

IL TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. La durata ordinaria

Il contratto di apprendistato professionalizzante (art. 44, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81) è disciplinato da tutti i quattro contratti collettivi considerati nell'ambito del rinvio operato dalla legge. Nel comparare le discipline contrattuali, il primo aspetto che si considera è quello della durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche cui il contratto di apprendistato è finalizzato.

L'art. 44, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 stabilisce che il periodo ordinario di formazione non può essere superiore a 36 mesi.

I quattro CCNL accolgono tutti, in generale, tale durata, prevedendo, però, in alcune casistiche specifiche, anche una durata inferiore: ne sono esempi il CCNL Confcommercio, che dispone una durata ridotta di 24 mesi per l'inquadramento finale dell'apprendista al VI livello, e il CCNL Anpit, che prevede una durata ridotta di 32 mesi per l'inquadramento finale Operatore di Vendita di 3a Categoria e C1, di 30 mesi per l'inquadramento finale dell'apprendista al livello C2 e di 28 mesi per l'inquadramento finale al livello D1. Lo stesso si può dire per il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A), che dispone una durata di 24 mesi per l'inquadramento finale al 6° livello e al 6° livello Super. Per quanto attiene infine al CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P), all'art. 53 è stabilito che, in riferimento al solo VI Livello, la durata sia di 24 mesi.

2. La durata in deroga

L'art. 44, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 sancisce la possibilità di deroga della durata massima del periodo di formazione di tre anni (36 mesi), elevandola a cinque anni, vale a dire 60 mesi, «*per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento*».

A tal riguardo, il CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) individua le seguenti figure professionali, omologhe a quelle artigiane, per le quali la durata dell'apprendistato è prevista fino a 48 mesi:

Tabella 26. Durata apprendistato CCNL Confcommercio.

Area di attività	*Tipologie di profilo*	*Qualifiche omologhe a quelle artigiane*	*Durata apprendistato*	*Ore complessive di formazione professionalizzante*
Front office e funzioni ausiliarie	Addetto food e funzioni ausiliarie	addetto alla vendita macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore inquadramento finale al 3° livello
		specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita	42 mesi	200 ore per inquadramento finale al 4° livello
Promozione e commercializzazione	Addetto al servizio	estimatore nelle aziende di arte e antichità disegnatore tecnico figurista vetrinista	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al 2° livello 280 ore per inquadramento finale al 3° livello
Servizi generali	Addetto manutenzione	operaio specializzato provetto nel settore automobilistico operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità operaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al 3° livello
	Addetto assistenza	collaudatore e/o accettatore tecnico riparatore del settore elettrodomestici tecnico riparatore del settore macchine per ufficio	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al 2° livello 280 ore per inquadramento finale al 3° livello
	Addetto LOGISTICA/ gestione magazzino no food	operaio specializzato provetto operaio specializzato provetto nel settore automobilistico operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al 3° livello

Il CCNL Anpit prevede, parimenti, le seguenti qualifiche professionali riconducibili a quelle dell'artigianato e per le quali, analogamente, è consentita una deroga estensiva del periodo di formazione:

Tabella 27. Durata apprendistato CCNL Anpit.

Qualifica	*Livello di destinazione*	*Durata massima dell'apprendistato*	*Suddivisione dei Periodi*
Tecnico Manutentore	B2	60	• Primo Periodo: 30 mesi • Secondo Periodo: 30 mesi
Macellaio Specializzato	C1	54	• Primo Periodo: 27 mesi • Secondo Periodo: 27 mesi
Cuoco Specializzato	C1	54	
Pasticcere Specializzato	C1	54	
Gelatiere Specializzato	C1	54	
Tecnico Riparatore	C1	54	
Tecnico Manutentore	C1	54	
Addetto alla manutenzione	C2	48	• Primo Periodo: 24 mesi • Secondo Periodo: 24 mesi
Macellaio Qualificato	C2	48	
Cuoco Qualificato	C2	48	
Pasticcere Qualificato			
Gelatiere Qualificato	C2	48	
Commis di cucina Qualificato	C2	48	
Pizzaiolo Qualificato	C2	48	
Panificatore Qualificato	C2	48	
Cuoco Esperto Settoriale	D1	42	• Primo Periodo: 21 mesi • Secondo Periodo: 21 mesi
Pizzaiolo Esperto Settoriale	D1	42	
Panificatore Esperto Settoriale	D1	42	
Pasticcere Esperto Settoriale	D1	42	
Gelatiere Esperto Settoriale	D1	42	
Commis di cucina Esperto Settoriale	D1	42	

Allo stesso modo, anche il CCNL Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) prevede una durata massima del contratto di apprendistato estesa per talune fattispecie, come riportato nella seguente tabella:

Tabella 28. Durata apprendistato CCNL Federterziario UGL.

Area Attività	Profili professionali	Qualifiche omologhe a quelle artigiane	Durata massima apprendistato	Ore formazione professionalizzante
Front office e funzioni ausiliarie	Addetto food e funzioni ausiliarie	Macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore - inquadramento finale III livello
		Specialista di macelleria, salumeria, gastronomia, pescheria, formaggi, pasticceria, anche ove addetto alla vendita	42 mesi	200 ore - inquadramento finale IV livello
Promozione e commercializzazione	**Addetto al servizio**	* Estimatore nelle aziende di arte e antichità	48 mesi	320 ore - inquadramento finale II livello
		* Disegnatore tecnico		280 ore - inquadramento finale III livello
		* Figurista e vetrinista		
Servizi generali	**Addetto manutenzione e assistenza**	Addetto manutenzione: * operaio specializzato provetto settore automobilistico * operaio specializzato provetto settore ferro/metalli * operaio specializzato provetto nelle concessionarie pubblicità * operaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore - inquadramento finale III livello
		Addetto assistenza * collaudatore e/o accettatore * tecnico riparatore del settore elettrodomestici * tecnico riparatore settore macchine d'ufficio	48 mesi	320 ore - inquadramento finale II livello 280 ore - inquadramento finale III livello
	Addetto logistica o gestione magazzino no food	* addetto gestione magazzino no food * operaio specializzato provetto * operaio specializzato provetto settore automobilistico * operaio specializzato provetto settore ferro/metalli	48 mesi	320 ore - inquadramento finale II livello 280 ore - inquadramento finale III livello

Infine, il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A) non prevede al suo interno delle deroghe alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante.

3. Il trattamento economico

Per quanto concerne il trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante, occorre tener presente il disposto dell'art. 42, comma 5, lett. b), d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 a mente del quale i CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto o, in alternativa, possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

I contratti collettivi presi in analisi compiono una scelta non omogenea nel seguire il primo principio (sotto-inquadramento) o il secondo principio (percentualizzazione) per il trattamento economico dell'apprendista e, in particolare, i CCNL Confcommercio, Anpit e Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) seguono il primo, mentre il solo CCNL Cifa Confsal fa riferimento al secondo.

3.1. *La percentualizzazione*

Il CCNL Cifa Confsal (cod. Cnel-Inps H03A), infatti, non prevede il sotto-inquadramento dell'apprendista, bensì una progressione percentuale del trattamento economico: nello specifico,

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Di conseguenza, l'apprendista riceve una retribuzione ridotta del 30%, rispetto a quella prevista per l'inquadramento in cui rientra, per il primo anno di contratto. Tale riduzione si contrae al 20% per il secondo anno e al 10% per il terzo anno di contratto.

3.2. *Il sotto-inquadramento*

I CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011) (art. 53) e Federterziario Ugl (cod. Cnel-Inps H02P) (art. 46) attuano invece il principio del sotto-inquadramento dell'apprendista, con un'articolazione temporale dello stesso. Infatti, l'inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico sono i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato, il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Inoltre, per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale nazionale del Terziario nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato. Vige infine il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Anche il CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024) (art. 93) applica, infine, un principio del sotto-inquadramento che si unisce, in talune fattispecie, a una progressione percentuale (come nel caso dell'Operatore di vendita di 3° categoria o del Livello di inquadramento D1), come reso evidente dalla seguente tabella:

Tabella 29. Retribuzione dell'apprendistato professionalizzante, CCNL Anpit.

Col. 1	*Col. 2*	*Col. 3*	*Col. 4*	*Col. 5*	*Col. 6*	*Col. 7*	*Col. 8*
Inquadramento Finale	*Primo Periodo*	*Livello d'inquadramento e retribuzione*	*Secondo Periodo*	*Livello d'inquadramento e retribuzione*	*Durata Totale*	*Totale ore di Formazione **	
						Teorico	Pratica
A1	18 mesi	B1	18 mesi	A2	**36 mesi**	80	160
A2	18 mesi	B2	18 mesi	B1	**36 mesi**	64	146
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	18 mesi	C1	18 mesi	B2	**36 mesi**	64	116
Op. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 4ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	**36 mesi**	64	146
B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	**36 mesi**	64	116
Op. di Vendita di 3ª Cat.	16 mesi	80% di Op. di Vendita di 4ª Cat.	16 mesi	90% di Op. di Vendita di 4ª Cat.	**32 mesi**	48	112
C1	16 mesi	D1	16 mesi	C2	**32 mesi**	48	112
C2	15 mesi	D2	15 mesi	D1	**30 mesi**	40	80
D1	14 mesi	80% di D2	14 mesi	90% di D2	**28 mesi**	40	80

4. Una simulazione: l'apprendista addetto alle vendite

Concretizzare quanto sin qui detto sull'apprendistato professionalizzante è possibile mediante la simulazione della Retribuzione Annua Lorda (RAL) prevista per un apprendista "Commesso addetto alla vendita".

Il "Commesso addetto alla vendita", come messo in luce nella Prima Sezione, nei quattro contratti collettivi presi in analisi, risulta inquadrabile ai seguenti livelli:

- CCNL Confcommercio: IV livello con durata del periodo di apprendistato di 36 mesi;
- CCNL Federterziario Ugl: IV livello con durata del periodo di apprendistato di 36 mesi;
- CCNL Anpit: livello D1 con durata del periodo di apprendistato di 28 mesi;
- CCNL Cifa Confsal: 4° livello con durata del periodo di apprendistato di 36 mesi.

Assunti i profili qualificatori e gli inquadramenti contrattuali innanzi detti, è possibile passare a una comparazione della RAL spettante all'apprendista "Commesso addetto alla vendita", sulla base dei descritti principi di trattamento attuati dai CCNL considerati.

In particolare:

- L'apprendista "Commesso addetto alla vendita" per il quale trovano applicazione il CCNL Confcommercio e Federterziario Ugl, riceve, per i primi 18 mesi, la RAL di due livelli inferiori e, quindi, quella del lavoratore inquadrato al VI livello pari a 20.846,70 (CCNL Confcommercio) e a 20.016,78 euro (CCNL Federterziario Ugl). Per i secondi 18 mesi, la RAL che riceve è quella del V livello di inquadramento pari a 22.419,04 euro (CCNL Confcommercio) e 21.500,64 euro (CCNL Federterziario Ugl).
- L'apprendista "Commesso addetto alla vendita" cui trova applicazione il CCNL Anpit riceve, per i primi 14 mesi, l'80% della RAL di un livello inferiore (D2) e, dunque, pari a 12.333,88 euro, mentre per il secondo periodo il 90% della stessa, pari a 13.875,62 euro.
- Infine, l'apprendista "Commesso addetto alla vendita" cui si applica il CCNL Cifa Confsal riceve, per 36 mesi, una progressione percentuale, partendo da una RAL pari al 70% di quella spettante al lavoratore non apprendista inquadrato al IV livello, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, pari a 15.016,00 euro, che nel 2° anno aumenta, arrivando all'80% di quella spettante al lavoratore non apprendista inquadrato al IVI livello, pari a 17.161,14 euro, per poi concludersi, al 3° anno, con il 90% della RAL spettante al lavoratore non apprendista inquadrato al IV livello, pari cioè a 19.306,29 euro.

Il seguente grafico illustra la retribuzione annua lorda (RAL) in base ai suddetti principi di trattamento attuati dai CCNL considerati:

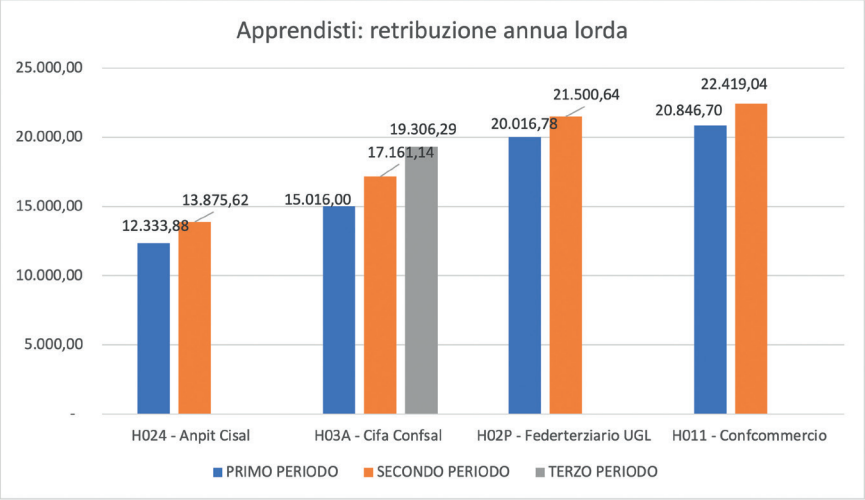

Grafico n. 14. RAL media apprendista commesso addetto alla vendita.

PRIMA APPENDICE

ROMA
TRE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/97912218168846
pp. 107-120 (febbraio 2025)

CCNL E COMPETIZIONE CONTRATTUALE NEL SETTORE TERZIARIO

DALL'ANALISI COMPARATIVA DEI CCNL APPLICATI ALLA VALUTAZIONE DELLE RICADUTE ECONOMICO-NORMATIVE PER IMPRESE E LAVORATORI

SILVIA CIUCCIOVINO

Dati al 30 novembre 2024

Gruppo di ricerca

Responsabili Scientifici

Prof. Silvia Ciucciovino
Ordinaria di Diritto del Lavoro
Università degli Studi Roma Tre
Presidente LABChain

Dott. Ric. Avv. Fabiola Lamberti
Ricercatrice Universitaria
Università degli Studi Roma Tre

Ricercatori

Dott. Dario Fiori, Consulente del Lavoro in Roma
Dott. PhD. Avv. Riccardo Maraga, Assegnista di Ricerca, Università degli Studi Roma Tre
Dott. Fabio Minotti, Consulente del Lavoro in Roma
Dott. Luca Torroni, Assistente di Ricerca, Università degli Studi Roma Tre

Obiettivi della ricerca

La ricerca si pone l'obiettivo di effettuare una comparazione empirica tra quattro Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore Terziario, al fine di individuare le componenti differenziali dei trattamenti economico-normativi previsti dai singoli CCNL.

I CCNL analizzati sono:

a. CCNL Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS-Uil per brevità Confcommercio (cod. CNEL-INPS H011);
b. CCNL Anpit, Aifes, Confimprenditori, Unica, Cisal Terziario, Cisal; per brevità ANPIT (cod. CNEL-INPS H024);
c. CCNL Cifa, Confsal; per brevità Cifa Confsal (cod. CNEL-INPS H03A);
d. CCNL Federterziario Ugl Terziario; per brevità Federterziario Ugl (cod. CNEL-INPS H02P).

Struttura della ricerca: due sezioni e un focus di approfondimento

Sezione I:
analisi comparativa della retribuzione mensile media riferita a cinque specifiche figure professionali: commesso addetto alla vendita, capo-reparto, specialista, sviluppatore software e impiegato amministrativo.

Sezione II:
analisi comparativa di singoli trattamenti: quattordicesima mensilità; maggiorazioni retributive per lavoro straordinario, festivo, notturno e supplementare; ferie e permessi retribuiti; istituti di flessibilità (flessibilità oraria; contratto di ingresso) e costi della bilateralità.

Focus di approfondimento:
trattamento economico-normativo dell'apprendistato professionalizzante con simulazione della Retribuzione Annua Lorda spettante ad un apprendista addetto alla vendita.

Sezione 1
La retribuzione media

Differenze retributive: il "commesso addetto alla vendita"

Il "Commesso addetto alla vendita", a seconda del CCNL applicato, può percepire una retribuzione mensile marcatamente diversa, con scostamenti che raggiungono i 415 euro mensili.

Partendo dai 1.718,75 euro previsti dal CCNL Confcommercio, liv. 4°, si passa ai 1.650,11 euro previsti con l'applicazione del CCNL Cifa Confsal, liv. 4°; ai 1.649,24 euro con l'applicazione del CCNL Federterziario Ugl, liv. 4°; si scende a 1.304,55 euro con l'applicazione del CCNL Anpit, liv. D1.

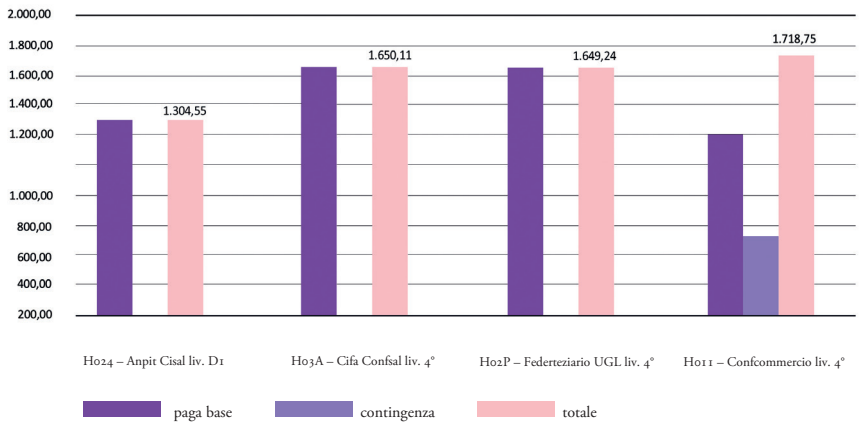

Figura 1. Retribuzione commesso addetto alla vendita.

Differenze retributive: il "Capo-reparto"

I differenziali retributivi si riscontrano anche per la qualifica del "Capo-reparto".

Il differenziale retributivo raggiunge i 155 euro mensili.

Partendo da una retribuzione mensile di 2.147,72 euro con l'applicazione del CCNL Confcommercio, liv. 2°, si scende ai 2.046,92 euro con l'applicazione del CCNL Federterziario Ugl, liv. 2°, passando per i 2.033,22 euro con l'applicazione del CCNL Cifa Confsal, liv. 2° scendendo infine, ai 1.992,39 euro con l'applicazione del CCNL Anpit, liv. B1.

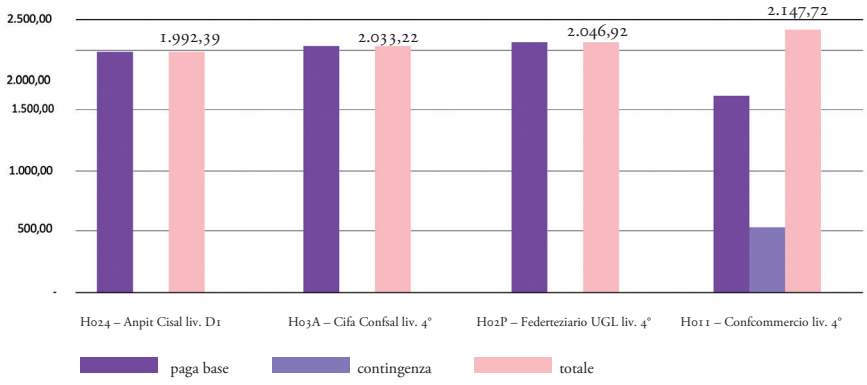

Figura 2. Retribuzione capo reparto.

Differenze retributive: lo "Specialista"

Anche nel caso dello "Specialista" il delta retributivo emerso dall'analisi dei CCNL risulta rilevante e si attesta su un livello di 319,57 euro mensili.

Si parte dai 1.908,75 euro mensili euro in caso di applicazione del CCNL Confcommercio, liv. 3°; si scende a 1.829,96 o 1.649,24 euro con l'applicazione del CCNL Federterziario Ugl, a seconda che la figura di riferimento sia inquadrata nel liv. 3° o 4°.

Proseguendo, la retribuzione scende a 1.650,11 euro con l'applicazione del CCNL Cifa Confsal, liv. 4°, per concludere con i 1.589,18 euro in caso di applicazione del CCNL Anpit, liv. C1.

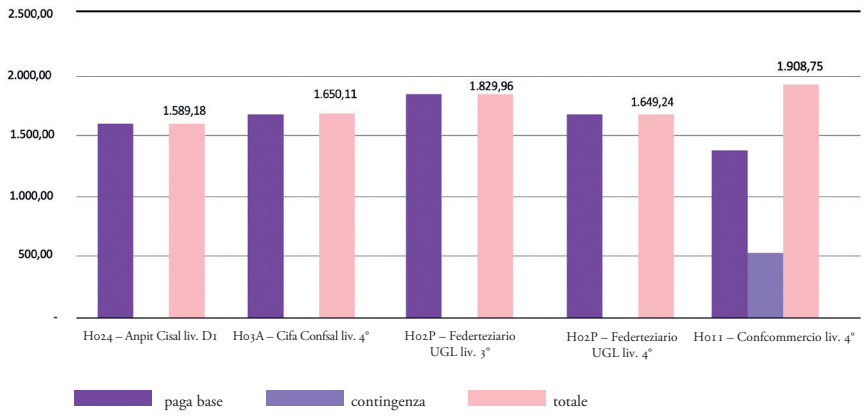

Figura 3. Retribuzione specialista.

Sezione 2
Le previsioni contrattuali e le ricadute sui trattamenti economici

La differenza nelle maggiorazioni applicabili

Se per il lavoro straordinario entro e oltre le 48 ore non emergono differenze, delta percentuali significativi affiorano in riferimento alle maggiorazioni legate al lavoro notturno (Δ massimo tra i CCNL del 5%), lavoro straordinario festivo (Δ 5%) e festivo diurno (Δ 16%).

Ancor più nette le differenze percentuali emerse dall'analisi dello straordinario notturno (20%), straordinario festivo notturno (Δ 34%) e straordinario notturno festivo (Δ 15%).

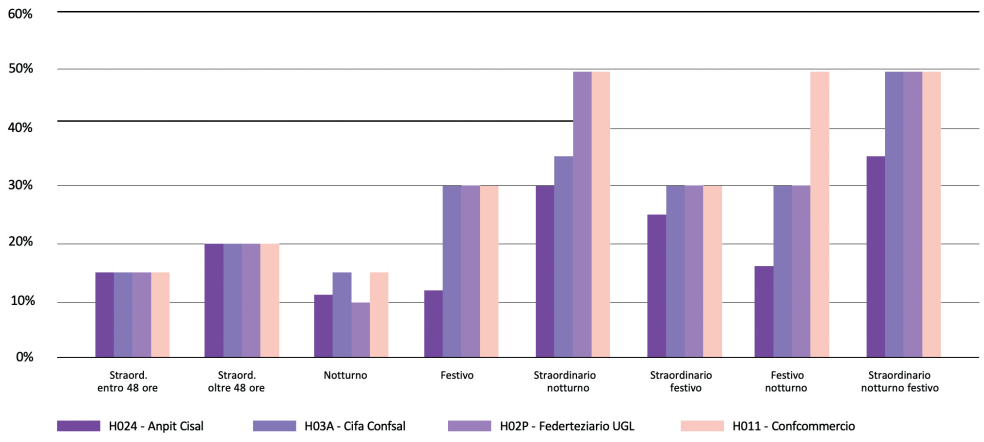

Figura 4. Confronto sulle maggiorazioni %.

Differenze nella maturazione di permessi retribuiti

Il CCNL Confcommercio prevede una maturazione di permessi retribuiti annui di 72 ore, che, sommate ai permessi ex festività contrattualmente riconosciuti (pari a 32 ore), porta a un totale di 104 ore annue di permessi.

Il CCNL Anpit prevede esclusivamente i permessi retribuiti (comprensivi anche delle ex festività) nella misura di 32 ore annue.

Il CCNL Cifa Confsal prevede il diritto del lavoratore a fruire di 32 ore annue di permessi ex festività e ulteriori 16 ore annue a titolo di permessi retribuiti, per un totale di 48 ore.

Il CCNL Federterziario Ugl prevede il diritto del lavoratore a fruire di 32 ore annue di permessi ex festività e ulteriori 28 ore annue a titolo di permessi retribuiti, per un totale di 60 ore.

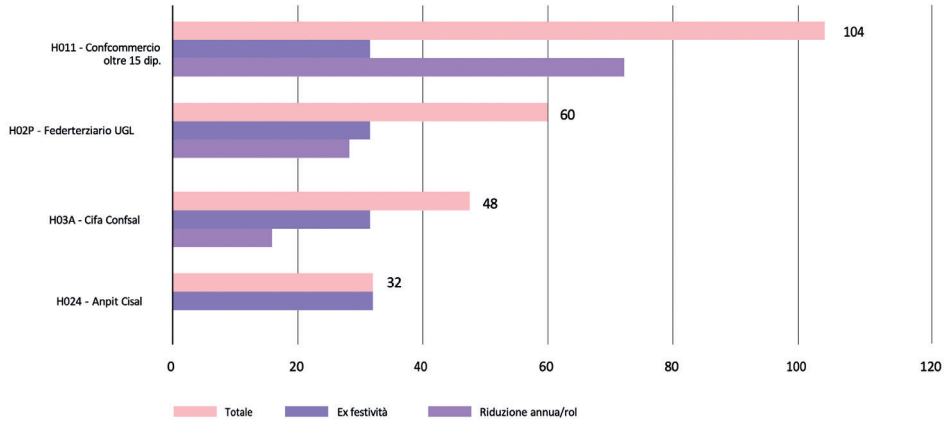

Figura 5. Permessi retribuiti in ore.

Simulazione della differenza del valore economico dei permessi retribuiti per la figura del "commesso addetto alla vendita"

Considerando la retribuzione spettante ad un "commesso addetto alla vendita", il controvalore economico annuo delle ore di permesso è pari a:

– 1.063,92 euro per il commesso addetto alla vendita cui trova applicazione il CCNL Confcommercio, liv. 4°;
– 571,80 euro con l'applicazione del CCNL Federterziario Ugl, liv. 4°;
– 471,36 euro con l'applicazione del CCNL Cifa Confsal, liv. 4°;
– 241,28 euro con l'applicazione del CCNL Anpit, liv. D1.

Il differenziale del valore economico dei permessi retribuiti raggiunge quindi il valore di 822,64 euro annui.

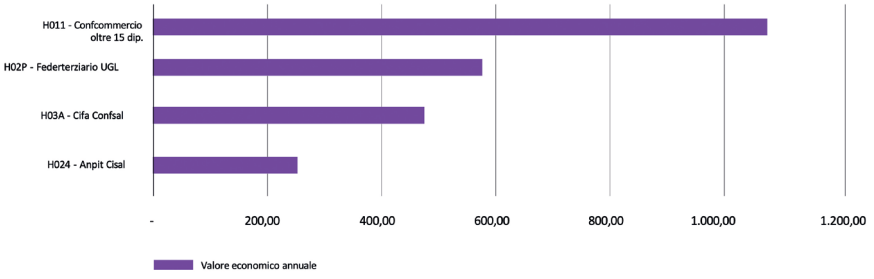

Figura 6. Permessi retribuiti in euro (valore annuo) commesso addetto alla vendita.

Le mensilità aggiuntive

L'erogazione della quattordicesima mensilità è prevista unicamente dal CCNL Confcommercio e dal CCNL Federterziario Ugl.

Il CCNL ANPIT e il CCNL Cifa Confsal non prevedono l'erogazione della quattordicesima mensilità.

CCNL	Quattordicesima mensilità
CONFCOMMERCIO	Si
ANPIT	No
FEDERTERZIARIO UGL	Si
CIFA CONFSAL	No

I costi della bilateralità contrattuale

Tutti i contratti considerati prevedono la costituzione di Enti Bilaterali sia a carattere nazionale che territoriale per lo svolgimento di funzioni di supporto, studio e formazione.

Per un lavoratore con inquadramento medio (IV/C1 livello) il costo dell'ente bilaterale risulta essere il seguente:

Figura 7. Contribuzione annuale ad ente bilaterale per lavoratore con inquadramento medio.

Focus:
Il trattamento economico-normativo dell'apprendista

L'apprendista "Addetto alla vendita": differenze retributive

L'apprendista "addetto alla vendita", presenta un differenziale retributivo notevole: se si prende a riferimento l'ultimo periodo di apprendistato, si passa da una RAL di 22.419,04 euro nel caso di applicazione del CCNL Confcommercio a una RAL di 13.875,62 euro nel caso di applicazione del CCNL Anpit.

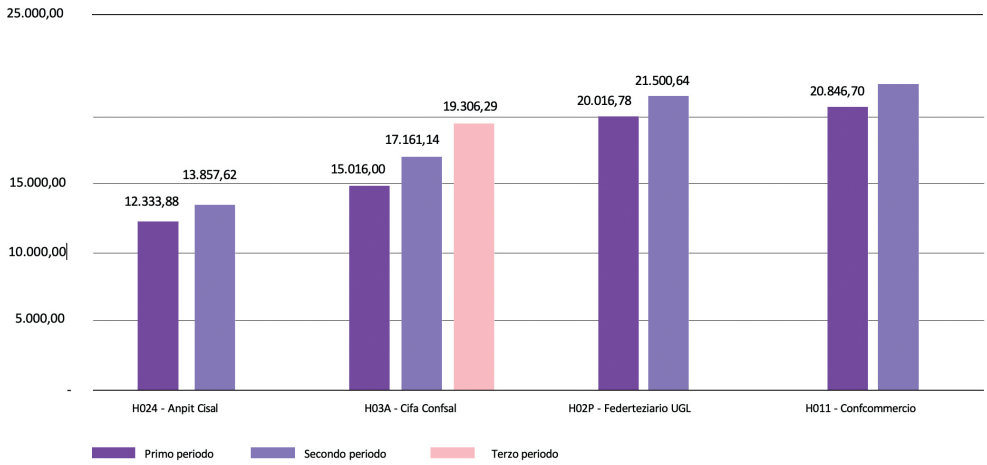

Figura 8. Apprendisti: retribuzione annua lorda.

SECONDA APPENDICE

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE TERZIARIO: UNA COMPARAZIONE EMPIRICA 2022

DALL'ANALISI COMPARATIVA DEI CCNL APPLICATI ALLA VALUTAZIONE DELLE RICADUTE ECONOMICO-NORMATIVE PER IMPRESE E LAVORATORI

SILVIA CIUCCIOVINO, FABIOLA LAMBERTI, DARIO FIORI
FABIO MINOTTI, MATTEO VERZARO

Dati aggiornati al 30 novembre 2022

Gruppo di ricerca

Responsabili Scientifici

Prof. Silvia Ciucciovino, Ordinaria di Diritto del Lavoro,
Università degli Studi Roma Tre, Presidente LABChain

Dott. Ric. Avv. Fabiola Lamberti, Ricercatrice
Universitaria, Università degli Studi Roma Tre

Ricercatori

Dott. Dario Fiori, Consulente del Lavoro in Roma
Dott. Fabio Minotti, Consulente del Lavoro in Roma
Dott. PhD Matteo Verzaro, Assegnista di Ricerca,
Università degli Studi Roma Tre

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/97912218168847
pp. 125-127 (febbraio 2025)

INTRODUZIONE

SILVIA CIUCCIOVINO

Nel recente dibattito pubblico il tema della competizione tra diversi CCNL è uno dei più accesi. Il numero dei CCNL presenti nell'Archivio nazionale tenuto dal CNEL in effetti è preoccupate e ha raggiunto al novembre del 2022 la considerevole cifra di 946[1].

Soltanto per il settore "Terziario, Distribuzione e Servizi" sono censiti n. 235 CCNL, pari al 24, 8% del totale di quelli archiviati. Questi CCNL coprono nel complesso n. 4.323.842 lavoratori italiani, pari al 33,7% del totale dei lavoratori del nostro Paese. Il settore si presenta, quindi, come uno dei più importanti dal punto di vista occupazionale e produttivo, ma anche come quello più interessato, rispetto ad altri, dal fenomeno della concorrenza tra CCNL. Si pensi che il secondo settore per numerosità dei CCNL è quello della "Istruzione, Sanità, Assistenza, Cultura, Enti" con n. 133 CCNL.

Il tema della competizione contrattuale spesso è associato all'idea della competizione al ribasso e al c.d. dumping contrattuale. Occorre

(1) L. Venturi, R. Ambroso, M. Biagiotti, S. Tomaro, *Archivio* CNEL *dei contratti collettivi nazionali di lavoro: funzionamento e funzioni*, in *XXIV Rapporto del Mercato del Lavoro e della Contrattazione collettiva,* CNEL, 2022, p. 345 ss., http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2022/cnel-rapporto-mercto-del-lavoro-2022-del-13-12-2022_compressed.pdf.

però evitare generalizzazioni superficiali e cercare di scendere nel merito del fenomeno del pluralismo contrattuale che, naturalmente, non presenta soltanto caratteri di patologia, ma corrisponde anche ad un fisiologico fenomeno di pluralismo sindacale che ha da sempre connotato il nostro sistema di relazioni industriali.

Allo stesso tempo è particolarmente utile non arrestarsi a valutazioni di carattere generale, e scendere ad una valutazione di merito che è operazione non semplice e necessita degli opportuni approfondimenti. A tal fine la comparazione tra i diversi trattamenti previsti dai CCNL non può ridursi alla comparazione tra minimi tabellari che potrebbe risultare poco significativa. Innanzitutto perché l'effetto del minimale contributivo e della retribuzione conforme all'art. 36 Cost. è quello di spingere oggettivamente i diversi CCNL ad una sostanziale omogeneità dei trattamenti base, spostando la diversificazione sostanziale su altri terreni. In secondo luogo perché ciò che fa veramente la differenza tra l'applicazione di un contratto rispetto ad un altro è l'inquadramento in concreto del lavoratore nella scala professionale prevista dai singoli CCNL, poiché da tale inquadramento discende sia il trattamento base in concreto applicato sia l'intera disciplina economico-normativa del CCNL.

Ecco allora che per mettere a confronto diversi CCNL non può che adottarsi un metodo analitico volto alla comparazione dei singoli istituti e comunque adottare un criterio di comparazione che prenda a riferimento il più possibile il lavoratore "in carne ed ossa", tenendo conto delle sue mansioni e del suo ruolo professionale per verificare, a partire da questo elemento, le differenze in termini di trattamenti applicabili nei diversi scenari di applicazione di differenti CCNL.

È questa la prospettiva adottata da questa ricerca che ha voluto appunto misurare empiricamente le differenze di trattamento tra alcuni dei CCNL più diffusi nel settore Terziario-Commercio prendendo a paradigma di riferimento alcune figure professionali come quella del commesso alle vendite, del macellaio, ecc. tenuto conto dell'inquadramento ad esse riservato dai diversi CCNL esaminati. A questo riguardo la ricerca mette bene in evidenza come, anche nella prospettiva della miglior tutela dei lavoratori e aderenza agli interessi concreti di imprese e lavoratori, sia di fondamentale importanza il profilo della classificazione e

delle declaratorie contrattuali. Da esse dipende in sostanza l'effettività delle discipline contrattuali e la certezza dei trattamenti. Risulta quindi particolarmente urgente, da questo punto di vista, l'aggiornamento degli inquadramenti che in molti casi risulta ancora fermo agli anni Settanta del secolo scorso.

Gli esiti della ricerca sono particolarmente interessanti perché mettono in evidenza differenze puntuali tra CCNL, a volte inaspettate, a volte nascoste nelle pieghe di discipline di dettaglio di singoli istituti. Tutto ciò contribuisce a maturare una maggiore consapevolezza dei trattamenti complessivamente previsti dai diversi CCNL e, in qualche modo, a valutare l'operato dei diversi agenti contrattuali che si propongono sulla scena della rappresentanza degli interessi dei lavoratori e delle imprese del settore Terziario-Commercio.

Va comunque detto che, ferma rimanendo l'importanza della comparazione di singoli istituti e singoli trattamenti, il contratto collettivo per sua natura è il frutto di un equilibrio negoziale raggiunto dalle parti stipulanti e, quindi, vale sempre il principio della inscindibilità delle clausole contrattuali che porta a considerare il testo del contratto collettivo come un tutt'uno inscindibile, in quanto le clausole si interpretano le une per mezzo delle altre.

Ciò detto l'indagine in profondità e l'approfondimento puntuale delle singole materie contrattuali appare, dal punto di vista della ricerca, irrinunciabile presupposto per avviare un'indagine conoscitiva della dinamica reale delle relazioni industriali nel settore del Terziario. Ed è esattamente in questa prospettiva che la presente ricerca vuole fornire un contributo al dibattito.

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/97912218168848
pp. 129-133 (febbraio 2025)

NOTA METODOLOGICA E PERIMETRAZIONE DELL'INDAGINE

FABIOLA LAMBERTI

La presente ricerca si propone di effettuare una comparazione empirica tra alcuni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro più applicati nel settore terziario, al fine di individuare le componenti differenziali dei trattamenti economico-normativi previsti dai singoli CCNL esaminati.

Il settore terziario mostra una forte competizione contrattuale, con la compresenza di numerosi CCNL che, in base al principio di libertà sindacale riconosciuto dall'art. 39, comma 1, Cost., costituiscono l'espressione dell'autonomia contrattuale e del pluralismo sindacale tipico del nostro ordinamento.

I contratti collettivi esaminati sono i seguenti:

a) Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi sottoscritto tra Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI (Confcommercio) e Federazione italiana lavoratori commercio, turismo e servizi (Filcams-Cgil), Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo (Fisascat Cisl), Unione italiana lavoratori turismo, commercio e servizi (UILTuCS Uil); di seguito indicato per brevità CCNL Confcommercio (cod. Cnel-Inps H011).

b) Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi sottoscritto tra Confederazione italiana esercenti attività commerciali turistiche e dei servizi (Confesercenti) e Federazione italiana lavoratori commercio, turismo e servizi (Filcams-Cgil), Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo (Fisascat Cisl), Unione italiana lavoratori turismo, commercio e servizi (UILTuCS Uil) Ugl Terziario; di seguito indicato per brevità CCNL Confesercenti (cod. Cnel-Inps H012).
c) Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore commercio sottoscritto tra Anpit Associazione Nazionale per l'Industria ed il Terziario, UNICA Unione Nazionale delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato, Confimprenditori, CIDEC Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti e CISAL Confederazione Italiana Sindacati Autonomo Lavoratori e CISAL Terziario Federazione nazionale Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo; di seguito indicato per brevità CCNL Anpit (cod. Cnel-Inps H024).
d) Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi sottoscritto tra FISE Federazione imprese di servizi -Confindustria, Confapi-Unionservizi, Legacoop-Servizi, Federlavoro-Confcooperative, Agci-Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat Cisl, Uiltrasporti-Uil; di seguito indicato per brevità CCNL Multiservizi (cod. Cnel-Inps K511).
e) Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica sottoscritto tra AITI, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, FISI, Confetra, AITE, Fai, Federtraslochi, Federlogistica, FIAP/L, Unitai, Conftrasporto, Agci Servizi, ANITA, Claai, Confartigianato Trasporti, Federlavoro E Servizi – Confcooperative, Sna-Casartigiani, Fita-Cna, Legacoop Servizi, Trasportounito – FIAP, ASSOTIR e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti; di seguito indicato per brevità CCNL logistica (cod. Cnel-Inps I100).

La selezione dei CCNL è stata operata in ragione del criterio della più ampia diffusione applicativa nel settore oggetto di osservazione.

Come messo in evidenza dall'Osservatorio sull'evoluzione del mercato del lavoro e delle imprese nel settore terziario del Lazio, realizzato in collaborazione tra l'Ente Bilaterale del Terziario del Lazio e l'Università degli Studi Roma Tre[1], i primi dieci CCNL del settore terziario più applicati (come risultanti dalle Comunicazioni Obbligatorie) nel primo semestre 2021 e 2022 sono descritti nella tabella qui di seguito riportata:

I semestre 2021		I semestre 2022	
Tipo Cc.n.l.	*Quota %*	*Tipo Cc.n.l.*	*Quota %*
1° *COMMERCIO - Confcommercio*	72.1%	1° *COMMERCIO - Confcommercio*	72.0%
2° *TERZIARIO - Confesercenti*	5.2%	2° *TERZIARIO - Confesercenti*	5.2%
3° *SERVIZI (Anpit - Cisal)*	5.0%	3° *SERVIZI (Anpit - Cisal)*	5.2%
4° *COMMERCIO (Anpit - Cisal)*	3.9%	4° *COMMERCIO (Anpit - Cisal)*	3.8%
5° *COMMERCIO (D.M.O.) - Federdistribuzione*	3.5%	5° *COMMERCIO - Confesercenti*	3.4%
6° *COMMERCIO - Confesercenti*	2.9%	6° *COMMERCIO (D.M.O.) - Federdistribuzione*	3.4%
7° *FARMACIE*	1.7%	7° *FARMACIE*	1.9%
8° *COMMERCIO - Cooperative*	1.6%	8° *COMMERCIO - Cooperative*	1.4%
9° *COMMERCIO - Fino a 14 Dipendenti*	1.3%	9° *COMMERCIO - Fino a 14 Dipendenti*	1.1%
10° *TERZIARIO (Confimprese Italia - Confsal)*	1.3%	10° *TERZIARIO (Confimprese Italia - Confsal)*	1.0%

Tali risultati hanno suggerito come scelta metodologica della ricerca di selezionare i primi cinque CCNL più utilizzati nel primo semestre 2022.

Deve però premettersi la quasi totale sovrapponibilità, per istituti contrattuali e trattamenti economici, da un lato, tra il CCNL Confcommercio, il CCNL Confesercenti Terziario ed il CCNL Confesercenti Commercio e, dall'altro lato, tra il CCNL Anpit Commercio ed il CCNL Anpit Servizi. Sicché, in prospettiva comparativa, per evitare una duplicazione dei dati non utile ai fini conoscitivi prefissati, sono stati selezionati il CCNL Confcommercio, il CCNL Confesercenti Commercio e il CCNL Anpit Commercio.

Sotto diverso profilo, tenendo conto della osservazione empirica degli operatori del settore, si è ritenuto utile mettere a confronto altri due

(1) Il gruppo di ricerca dell'Osservatorio ha rilevato – sulla scorta di dati aggregati derivanti dalle comunicazioni CICO, i primi dieci CCNL applicati nel settore terziario nel primo semestre 2022. I risultati dell'Osservatorio sono liberamente consultabili sia sul sito dell'Ente Bilaterale del Terziario del Lazio al seguente link Ebit Lazio | che su quello dell'Università degli Studi Roma Tre Laboratori e Osservatori – Dipartimento di Economia (https://economia.uniroma3.it/ricerca/laboratori-e-osservatori/laboratorio-osservatori-mercato-del-lavoro-e-contrattazione-collettiva-omdl/).

CCNL che, benché riferiti a un perimetro contrattuale diverso, hanno nel tempo trovato costante applicazione nel settore terziario, tanto da divenire CCNL utilizzati in concomitanza se non in concorrenza con gli altri, con conseguente ampiamento degli interlocutori istituzionali tradizionali delle relazioni industriali del settore terziario. In tale prospettiva sono stati inseriti nel campo di indagine il CCNL Multiservizi ed il CCNL Logistica.

La ricerca si compone di due sezioni e un *focus* di approfondimento.

La prima sezione propone un'analisi comparativa, che si avvale di tabelle sinottiche e grafici di sintesi, della retribuzione mensile media riferita a quattro specifiche figure professionali, quali il commesso addetto alla vendita, il magazziniere, il capo-reparto e lo specialista di macelleria. Si vedrà che per alcuni CCNL si è dovuta operare un'interpretazione delle declaratorie e delle esemplificazioni indicate nei vari CCNL per definire i livelli di inquadramento spettanti in relazione alle mansioni previste ed in conformità alle previsioni dei contratti collettivi considerati.

Il confronto operato sulla base delle tabelle retributive applicabili, aggiornate al tempo della redazione della ricerca, offre così un quadro complessivo della retribuzione media mensile spettante ai lavoratori in ragione delle medesime mansioni svolte in virtù dell'applicazione dell'uno o dell'altro CCNL e consente, da un lato, di valutare la convenienza economica per l'imprenditore che adotti un CCNL piuttosto che un altro e, sotto diverso profilo, di valutare l'entità del trattamento riconosciuto ai lavoratori a fronte dei compiti che sono chiamati a svolgere.

La seconda sezione si concentra sulle previsioni contrattual-collettive riferite ad alcuni istituti normativi ritenuti particolarmente rilevanti, ai quali sono inevitabilmente correlate le diversificazioni dei trattamenti economici derivanti. L'analisi si concentra, così, su istituti quali la quattordicesima mensilità, le maggiorazioni retributive connesse alle prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno e supplementare. Vengono esaminati gli istituti delle ferie e dei permessi retribuiti, evidenziando le diversità di computo e di quantificazione e gli eterogenei istituti di flessibilità disciplinati dai vari contratti collettivi. Si procede, infine, ad osservare la bilateralità contrattuale dal punto di vista della diversificazione dei costi e dei servizi che l'ente bilaterale, nazionale o

territoriale, è chiamato a svolgere per comprendere se, laddove sia rinvenibile un maggior costo della bilateralità, sia di contro ravvisabile un paniere più ampio di servizi offerti.

Il focus di approfondimento è relativo al trattamento economico-normativo dell'apprendistato professionalizzante nei vari contratti esaminati. Ferma restando la tutela normativa di cui al d.lgs. 81/2015, artt. 43-47, i singoli CCNL hanno disciplinato diversamente la figura dell'apprendista sia in termini di durata delle attività formative, sia in relazione al trattamento economico che in alcuni casi è correlato alla possibilità di sotto-inquadramento, in altri al riconoscimento di una retribuzione commisurata in percentuale rispetto a quella ordinariamente spettante. L'approfondimento si conclude con una simulazione della Retribuzione Annua Lorda spettante ad un apprendista addetto alle vendite.

La ricerca si propone di fornire un contributo nella valutazione dell'effettività e dell'ampiezza dei trattamenti economici e normativi raggiunti dai vari CCNL considerati.

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/97912218168849
pp. 135-151 (febbraio 2025)

PRIMA SEZIONE

LA RETRIBUZIONE MEDIA CORRELATA AGLI INQUADRAMENTI ESAMINATI

Executive summary

Il primo ambito di comparazione della presente ricerca è relativo all'analisi della retribuzione mensile media riferita a quattro specifiche figure professionali.

Partendo dalle declaratorie contrattuali dei CCNL presi in considerazione[1] è stata effettuata una simulazione del trattamento economico di alcune figure professionali particolarmente diffuse nel settore, più in particolare: il commesso addetto alla vendita, il magazziniere, il capo-reparto e lo specialista di macelleria. Per alcuni CCNL si tratta di figure professionali espressamente citate nelle declaratorie contrattuali, per altri si è dovuta operare un'interpretazione delle declaratorie e delle esemplificazioni contrattuali al fine di individuare i corretti livelli di inquadramento spettanti in relazione alle mansioni previste ed in conformità alle previsioni dei contratti collettivi considerati.

Queste figure professionali, infatti, benché molto diffuse nel settore terziario, non sempre ricorrono esplicitamente nelle esemplificazioni dei contratti esaminati e da ciò è derivata la necessità di interpretare

(1) Per le motivazioni sottese alla scelta dei CCNL posti in comparazione si rimanda alla nota metodologica.

le declaratorie contrattuali per dedurre, con la migliore approssimazione possibile, i livelli di inquadramento corrispondenti.

Occorre dire che le declaratorie contrattuali esaminate presentano vari gradi di specificità delle mansioni ad esse riconducibili e, di conseguenza, emergono, al di là delle caratteristiche generali dell'attività espletata, differenziazioni puntuali sulla base dei compiti riconducibili ad una specifica mansione nell'ambito dello specifico livello di inquadramento.

Tali differenze contenutistiche appaiono di particolare interesse nell'esame del trattamento economico retributivo corrisposto su base mensile al dipendente così inquadrato perché, senza entrare qui nel merito del rispetto del principio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione sancito dall'art. 36, comma 1, Cost., si riscontrano oscillazioni significative *in melius* e *in peius* del trattamento previsto per la medesima tipologia di mansioni tra i vari contratti collettivi presi in esame.

Il confronto operato sulla base delle tabelle retributive applicabili, aggiornate al tempo della redazione della ricerca, offre un quadro complessivo della retribuzione media mensile spettante ai lavoratori in ragione delle medesime mansioni svolte in virtù dell'applicazione dell'uno o dell'altro CCNL e consente, da un lato, di valutare la convenienza economica per l'imprenditore che adotti un CCNL piuttosto che un altro e, dall'altro lato, di valutare l'entità del trattamento effettivamente riconosciuto ai lavoratori a fronte dei compiti che sono chiamati a svolgere.

I risultati che emergono dalla comparazione sono interessanti.

Per tutti gli inquadramenti considerati e per tutte le mansioni oggetto di analisi il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS-Uil prevede la retribuzione applicabile più elevata.

Si procede di seguito ad una disamina più specifica articolata per singole figure professionali.

1. Il commesso addetto alla vendita

La prima qualifica che si considera è quella del commesso addetto alla vendita. È bene partire, al fine di identificare il livello di inquadramento

spettante, dalle declaratorie previste dai contratti collettivi considerati per poi confrontarne il relativo trattamento economico.

Il CCNL Confcommercio (art. 113) e il CCNL Confesercenti (art. 100), che sono in larga parte sovrapponibili, prevedono espressamente la figura del «*commesso alla vendita al pubblico*» all'interno del IV livello di inquadramento che viene definito, da entrambi i contratti, con la seguente declaratoria «*lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite*».

In tal caso non sussiste nessun dubbio, quindi, sull'inquadramento applicabile, essendo la figura del commesso alla vendita al pubblico espressamente contemplata dai suddetti contratti collettivi.

Il CCNL Anpit (art. 176) prevede come esemplificazione per i «*ruoli specifici del commercio*» la figura del «*commesso qualificato*» rientrante nel livello di inquadramento D1 definito, in generale, dalla declaratoria del «*Primo alinea*» come «*l'Impiegato "Qualificato" (Tecnico, Amministrativo o Commerciale) che, con specifica collaborazione, opera in elevata autonomia esecutiva. Per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari, anche di vendita. Risponde al proprio Responsabile*». A conferma della riconducibilità della figura del commesso alla vendita a tale livello di inquadramento si deve richiamare la declaratoria specifica della qualifica professionale qui considerata che individua il «*commesso qualificato*» nel «*lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello: effettua operazioni qualificate di accoglimento, assistenza, informazione e consulenza al Cliente per la vendita. Illustra le caratteristiche dei prodotti, consiglia il prodotto più adatto alle esigenze dichiarate dal Cliente e gestisce gli eventuali reclami. Se offerto quale servizio, rileva le misure del Cliente per eventuali modifiche dei capi di abbigliamento acquistati. Può effettuare anche attività di cassa, seguendo sia i pagamenti in contanti sia tramite POS. Elabora, ordina ed archivia i documenti di vendita e/o di trasporto. Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Allestisce il negozio secondo le tecniche promozionali-commerciali ricevute. Concorre a sorvegliare il comportamento*

dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa alla redazione dell'inventario».

L'ampiezza della declaratoria trova poi un temperamento nel possibile sottoinquadramento iniziale di cui si dirà innanzi.

Il CCNL Multiservizi (art. 10) non prevede, in maniera specifica, la qualifica di commesso addetto alla vendita e ciò delinea già un'ipotesi di non perfetta corrispondenza di tale CCNL per le attività di che trattasi. Tuttavia una esemplificazione similare «*addetto alla vendita di biglietti e al controllo dell'accesso, anche con vendita di libri e gadgets*» può rinvenirsi nelle declaratorie contemplate dal III livello di inquadramento che viene attribuito ai «*lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali*».

Il CCNL Logistica (art. 6) non prevede esemplificazioni riconducibili al commesso addetto alla vendita, ma – in ragione dell'operazione ermeneutica di cui si è detto – lo stesso potrebbe ricondursi al 6° livello al quale appartengono «*i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici*».

Anche in tal caso, quindi, si delinea già un'ipotesi di scarsa corrispondenza della declaratoria contrattuale con le attività di che trattasi.

Prima di analizzare il trattamento retributivo previsto per gli inquadramenti sopra riportati, occorre considerare che le declaratorie dei CCNL Confcommercio, Confesercenti, Multiservizi e Logistica presentano punti di contatto nell'individuazione di compiti operativi di vendita ovvero funzionali alla stessa che richiedono conoscenze professionali normali e che non risultano affidatari di autonomia decisionale.

Più complessa, invece, l'operazione ermeneutica per definire l'inquadramento spettante al "*commesso addetto alla vendita*" in ragione del CCNL Anpit che, come detto, offre una profilazione specifica dei compiti che il «*commesso qualificato*» (livello D1) è chiamato a svolgere, tra questi l'effettuazione di operazioni qualificate, la gestione di eventuali

reclami, l'allestimento del negozio secondo le indicazioni tecniche ricevute, la sorveglianza sul comportamento dei clienti nell'ambito di un'autonomia esecutiva cui risponde al responsabile.

Sebbene, dunque, i compiti siano meglio specificati, occorre constatare che gli stessi appaiono di maggior ampiezza rispetto a quelli delle declaratorie degli altri contratti. Tuttavia l'inquadramento al livello inferiore potrebbe apparire fin troppo penalizzante per il lavoratore, sol che si consideri che già a tale livello la retribuzione prevista dal CCNL Anpit, come si vedrà tra poco, si colloca al di sotto di quelle degli altri CCNL. Occorre, inoltre, dar conto che il livello D1 del CCNL Anpit prevede («*Terzo alinea*») l'inquadramento in tale livello per «*il lavoratore in Mobilità verticale destinatario del livello C, nei primi 10 mesi d'inserimento formativo nella mansione*» ovvero («*Quarto alinea*») per «*il lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello C, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo nella mansione*». Ne consegue, dunque, la possibilità – temporalmente limitata – di sottoinquadramento del lavoratore destinatario dell'inquadramento nel livello (C) immediatamente superiore, con conseguente risparmio del costo del lavoro per i periodi indicati.

Assunti i profili qualificatori innanzi detti ed operati i relativi inquadramenti contrattuali, le retribuzioni applicabili al tempo della redazione della presente ricerca risultano essere le seguenti:

Tabella 1. Retribuzione commesso addetto alla vendita.

Commesso addetto alla vendita	**Paga base**	**Contingenza**	**EDR**	**Totale**
CONFCOMMERCIO liv IV	1.092,46	524,22	2,07	1.618,75
CONFESERCENTI liv. IV	1.092,46	524,22	2,07	1.618,75
ANPIT liv. D1	1.222,06			1.222,06
MULTISERVIZI liv. III	778,59	515,42	10,33	1.304,34
LOGISTICA liv. VI	1.476,76		8,26	1.485,02

La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu), contingenza (arancione) e, ove previsto (CCNL Confcommercio, Confesercenti e Multiservizi e Logistica) EDR (il cui importo è stato inserito nel totale), è pari ad un totale (giallo) di:

– 1.618,75 euro per il commesso addetto alla vendita cui trova applicazione il CCNL Confcommercio ovvero quello Confesercenti;
– 1.485,02 euro con l'applicazione del CCNL Logistica, con una flessione negativa di 133,73 euro rispetto ai due contratti precedenti;
– 1.304,34 euro con l'applicazione del CCNL Multiservizi, con una flessione negativa di 314,41 euro rispetto ai CCNL Confcommercio e Confesercenti e di 180,68 euro rispetto al CCNL Logistica;
– 1.222,06 euro con l'applicazione del CCNL Anpit, con una flessione negativa di 396,69 euro rispetto ai CCNL Confcommercio e Confesercenti, di 262,96 euro rispetto al CCNL Logistica e di 82,28 euro rispetto al CCNL Multiservizi.

Il dato è più agevolmente fruibile avvalendoci del seguente grafico:

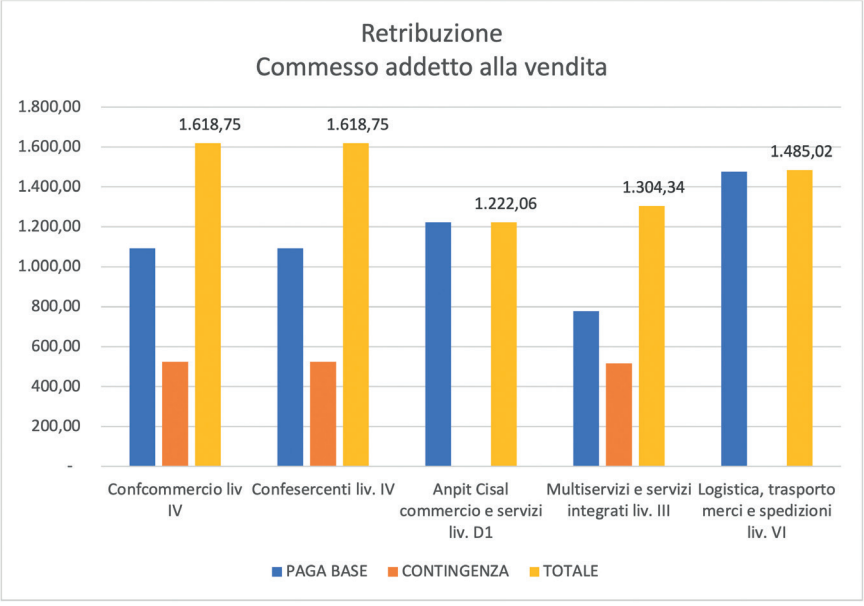

Grafico n. 1. Retribuzione del commesso addetto alla vendita.

2. Il magazziniere

La seconda qualifica che si considera è quella del magazziniere.

Anche qui è utile partire dalle declaratorie dei contratti collettivi considerati al fine di determinare il corretto livello di inquadramento e la conseguente retribuzione mensile.

Il CCNL Confcommercio (art. 113) e il CCNL Confesercenti (art. 100) prevedono espressamente la figura del «*magazziniere*» all'interno del IV livello di inquadramento che viene definito, da entrambi i contratti, con la seguente declaratoria: «*lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite*».

Il CCNL Anpit (art. 176) prevede come esemplificazione per i «*ruoli generali*» la figura del «*magazziniere comune*» rientrante nel livello di inquadramento D2 definito, in generale, dalla declaratoria del «*Secondo alinea*» come «*il lavoratore "comune Settoriale" che, con specifica esperienza e collaborazione, in condizioni di Autonomia Esecutiva, svolge compiti operativi anche di vendita, per i quali siano richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore o ad altro lavoratore inquadrato a livello superiore*». Occorre, inoltre, tener conto della declaratoria specifica della qualifica professionale considerata che individua il «*magazziniere comune*» nel «*lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello: […] sulla base delle istruzioni ricevute, mediante operazioni di normale complessità, provvede allo smistamento della merce, al suo imbustamento, etichettatura, piegatura, riordino e applicazione dei sistemi di antitaccheggio. Effettua il controllo visivo della qualità del prodotto, segnalando eventuali anomalie riscontrate e il riordino delle scorte di magazzino. Compila le distinte di spedizione. Effettua il riordino del proprio ambiente di lavoro. Esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio di prodotti, o loro parti, in casse, in stender o in cestoni, secondo le specifiche esigenze. Effettua operazioni di sollevamento, trasporto di materiali e loro posizionamento*».

Il CCNL Multiservizi (art. 10) prevede tale figura professionale nell'esemplificazione del «*Magazziniere che opera anche con ausilio di supporti*

informatici» all'interno del terzo profilo del IV livello di inquadramento, che detta la seguente declaratoria: «*lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori*». *Il terzo profilo specifica, poi, che rientrano nello stesso i «lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti*».

Il CCNL Logistica (art. 6) prevede il profilo esemplificativo dell'operaio che svolge «*attività di addetto al magazzino*» all'interno del 5° livello al quale appartengono «*i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva*».

Prima di analizzare il trattamento retributivo derivante dagli inquadramenti riportati, occorre considerare che le declaratorie dei CCNL Multiservizi e Logistica richiedono per il magazziniere il possesso di conoscenze qualificate ovvero professionali connesse alla movimentazione delle merci per il tramite di mezzi meccanici.

Anche l'inquadramento dei CCNL Confcommercio e Confesercenti attesta il possesso di conoscenze tecniche specifiche e capacità tecnico-pratiche, che possono, quindi, riferirsi anche all'impiego di mezzi meccanici per lo spostamento delle merci.

Il CCNL Anpit offre una profilazione specifica dei compiti che il «*magazziniere comune*» è chiamato a svolgere con profili di comunanza con gli altri contratti collettivi quali il possesso di conoscenze teoriche specifiche e di adeguate competenze tecnico-pratiche, ma anche con l'affidamento di compiti ulteriori rispetto alla semplice movimentazione, quali il controllo visivo della qualità del prodotto, l'etichettatura della merce e l'applicazione di sistemi antitaccheggio, nonché la compilazione delle

distinte di spedizione. Occorre, inoltre, dar conto che il livello D2 del CCNL Anpit prevede («*Terzo alinea*») l'inquadramento in tale livello per «*il lavoratore in Mobilità verticale destinatario del livello D1, nei primi 8 mesi d'inserimento formativo nella mansione*» ovvero («*Quarto alinea*») per «*il lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello D1, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione*». Ne consegue, anche in questo caso, la possibilità, temporalmente limitata, di sottoinquadramento del lavoratore destinatario dell'inquadramento nel livello (D2) immediatamente superiore.

Assunti i profili qualificatori innanzi detti ed operati i relativi inquadramenti contrattuali, le retribuzioni applicabili al tempo della redazione della presente ricerca risultano essere le seguenti:

Tabella 2. Retribuzione magazziniere.

Magazziniere	**Paga base**	**Contingenza**	**EDR**	**Totale**
CONFCOMMERCIO liv IV	1.092,46	524,22	2,07	1.618,75
CONFESERCENTI liv. IV	1.092,46	524,22	2,07	1.618,75
ANPIT liv. D2	1.110,96			1.110,96
MULTISERVIZI liv. IV	844,57	517,50	10,33	1.372,40
LOGISTICA liv. V	1.580,12		8,79	1.588,91

La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu), contingenza (arancione) e, ove previsto (CCNL Confcommercio, Confesercenti e Multiservizi e Logistica) EDR (il cui importo è stato inserito nel totale), è pari ad un totale (giallo) di:

– 1.618,75 euro per il magazziniere cui trova applicazione il CCNL Confcommercio ovvero quello Confesercenti;
– 1.588,91 euro con l'applicazione del CCNL Logistica, con una flessione negativa di 29,84 euro rispetto ai due contratti precedenti;
– 1.372,40 euro con l'applicazione del CCNL Multiservizi, con una flessione negativa di 246,35 euro rispetto ai CCNL Confcommercio e Confesercenti e di 216,51 euro rispetto al CCNL Logistica;

– 1.110,96 euro con l'applicazione del CCNL Anpit, con una flessione negativa di 507,79 euro rispetto ai CCNL Confcommercio e Confesercenti, di 477,95 euro rispetto al CCNL Logistica e di 261,44 euro rispetto al CCNL Multiservizi.

I dati innanzi indicati sono sintetizzati nel seguente grafico:

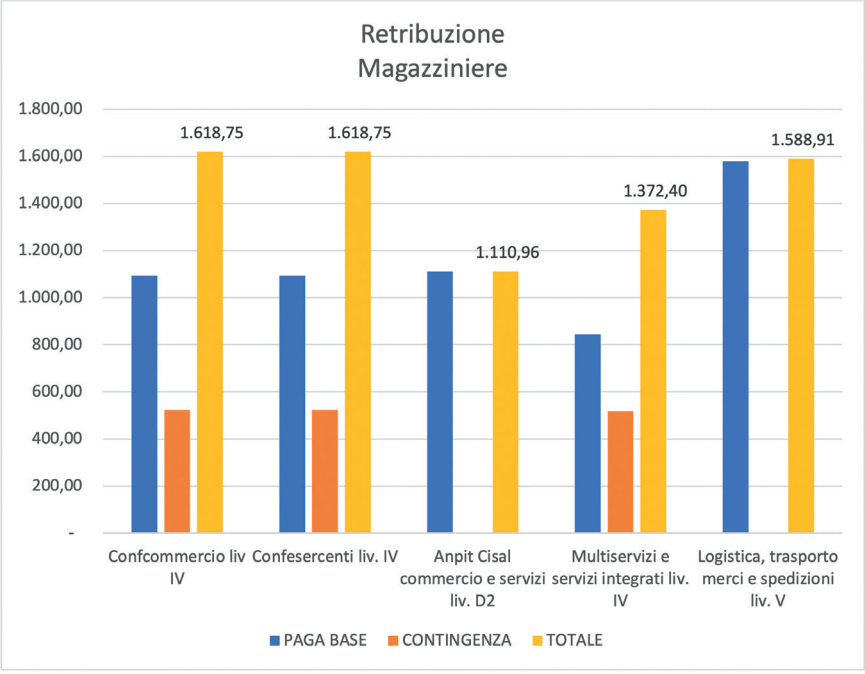

Grafico n. 2. Retribuzione del magazziniere.

3. Il capo reparto

La terza qualifica che si considera è quella del capo-reparto. Anche in questo caso è utile partire dalle declaratorie dei contratti collettivi considerati al fine di determinare il livello di inquadramento e la conseguente retribuzione mensile spettante.

Il CCNL Confcommercio (art. 113) e il CCNL Confesercenti (art. 100) prevedono la figura del «*capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita*» all'interno del II livello di inquadramento che viene definito, da entrambi i contratti, con la seguente declaratoria: «*lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica*».

Il CCNL Anpit (art. 176) prevede nel livello B2 la figura del «*Capo Ufficio o Capo Reparto*», definito dalla declaratoria del «*Primo alinea*» come «*Il Capo Ufficio o il Capo Reparto con elevate competenze plurisettoriali che, in condizioni di Autonomia Organizzativa e Funzionale, con specifica collaborazione, nelle aree coordinate, svolge attività che richiedono particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Coordina il gruppo dei propri sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo di lavoro*».

Il CCNL Multiservizi (art. 10) prevede al VI livello di inquadramento gli «*Impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/poteri di iniziativa*» ovvero gli «*Operai con mansioni e qualifiche specialistiche*» e detta la seguente declaratoria: «*lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza. Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive generali loro impartite*». Tra le esemplificazioni, è prevista quella del «*Responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, Logistica*».

Il CCNL Logistica (art. 6) prevede il profilo esemplificativo degli «*altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati*» all'interno del 2° livello al quale appartengono «*con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico-pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa*».

Può constatarsi una certa uniformità nelle declaratorie dei vari CCNL considerati che inseriscono, quindi, il capo-reparto tra i lavoratori chiamati a svolgere funzioni di concetto con autonomia e capacità decisionale, nonché di coordinamento e di controllo.

Il CCNL Anpit affida agli stessi un coordinamento del gruppo dei lavoratori sottoposti anche con funzioni disciplinari e direttive riconoscendo al capo ufficio o capo reparto la responsabilità dei risultati complessivi dell'intero gruppo di lavoro e della disciplina dello stesso. Occorre, inoltre, dar conto che il livello B2 del CCNL Anpit prevede («*Secondo alinea*») l'inquadramento in tale livello per «*il lavoratore in Mobilità verticale destinatario del livello B1, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione*» ovvero («*Terzo alinea*») per «*il lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello B1, nei primi 30 mesi d'inserimento formativo nella mansione*». Prevedendo, conseguentemente, la possibilità, temporalmente limitata, di sottoinquadramento del lavoratore destinatario dell'inquadramento nel livello (B1) immediatamente superiore.

Assunti i profili qualificatori innanzi detti ed operati i relativi inquadramenti contrattuali, le retribuzioni applicabili al tempo della redazione della presente ricerca risultano essere le seguenti:

Tabella 3. Retribuzione Capo reparto.

Caporeparto	Paga base	Contingenza	EDR	Totale
CONFCOMMERCIO liv II	1.477,84	532,54	2,07	2.012,45
CONFESERCENTI liv. II	1.477,83	532,54	2,07	2.012,44
ANPIT liv. B2	1.644,22			1.644,22
MULTISERVIZI liv. VI	1.148,08	524,77	10,33	1.683,18
LOGISTICA liv. II	1.982,46		11,06	1.993,52

La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu), contingenza (arancione) e, ove previsto (CCNL Confcommercio, Confesercenti e Multiservizi e Logistica) EDR (il cui importo è stato inserito nel totale), è pari ad un totale (giallo) di:

- 2.012,45 euro per il magazziniere cui trova applicazione il CCNL Confcommercio;
- 2.012,44 euro con l'applicazione del CCNL Confesercenti, con una riduzione (apparente) di 0,01 euro rispetto al CCNL Confcommercio;
- 1.993,52 euro con l'applicazione del CCNL Logistica, con una flessione negativa di 18,93 euro rispetto al CCNL Confcommercio e di 18,92 euro rispetto al CCNL Confesercenti;
- 1.683,18 euro con l'applicazione del CCNL Multiservizi, con una flessione negativa di 329,27 euro rispetto al CCNL Confcommercio, di 329,26 euro rispetto al CCNL Confesercenti e di 310,34 euro rispetto al CCNL Logistica;
- 1.644,22 euro con l'applicazione del CCNL Anpit, con una flessione negativa di 368,23 euro rispetto al CCNL Confcommercio, di 368,22 euro rispetto al CCNL Confesercenti, di 349,30 euro rispetto al CCNL Logistica e di 38,96 euro rispetto al CCNL Multiservizi.

Volendo ora osservare graficamente la comparazione retributiva innanzi detta, possiamo analizzare il seguente grafico di sintesi.

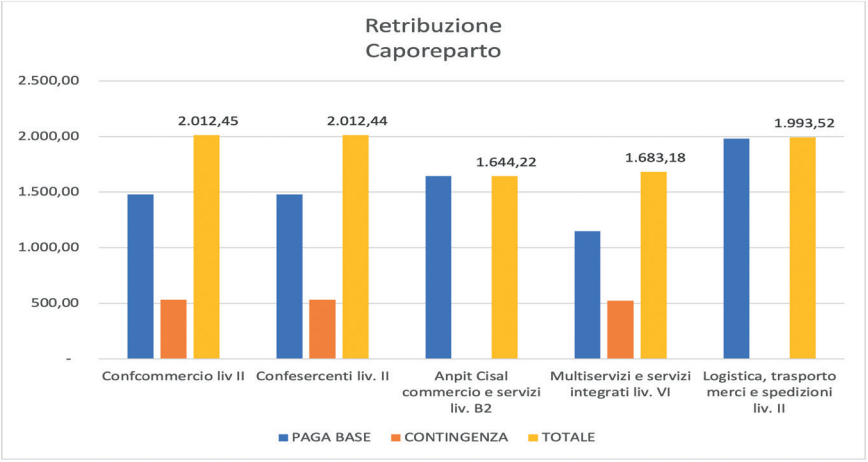

Grafico n. 3. Retribuzione del capo reparto.

4. Lo specialista di macelleria

La quarta qualifica che si considera è quella dello specialista di macelleria.

Ora, al fine dell'inquadramento, anche per questa qualifica è necessario riprendere le declaratorie previste dai cinque contratti.

Il CCNL Confcommercio (art. 113) e il CCNL Confesercenti (art. 100) prevedono al IV livello come profilo esemplificativo quello dello «*specialista di macelleria*» nell'ambito della seguente declaratoria «*lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite*».

L'art. 176 del CCNL Anpit prevede l'appartenenza al livello C, «*Secondo alinea*», de «*il lavoratore "Specializzato" e Coordinatore che, con specifica collaborazione e adeguata iniziativa, nell'ambito delle proprie mansioni, opera in Autonomia Professionale, sceglie procedure di lavoro e l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente, di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali vigenti, anche riferite alla qualità, sicurezza, igiene eccetera. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto*». Tra

i «*Profili ed Esemplificazioni*», la lett. D (Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento) prevede la qualifica di «*Macellaio Specializzato*» con la seguente declaratoria: «*il lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello: - esegue le complesse operazioni di lavorazione e vendita delle carni. Controlla, per la parte di propria competenza, il rispetto delle norme igienico-sanitarie, rispondendo del risultato. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri addetti alla macelleria, anche con responsabilità del lavoro da essi svolto*».

L'art. 10 del CCNL Multiservizi, pur non avendo esemplificazioni riferibili al macellaio specializzato, prevede per il IV livello la seguente declaratoria: «*appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori*».

L'art. 6 del CCNL Logistica, nonostante non si riferisca in via diretta al macellaio specializzato, dispone la seguente declaratoria per il V livello: «*appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva*».

Ebbene, da una lettura delle varie declaratorie emergono alcuni punti in comune, in particolare: il possesso di conoscenze specifiche che consentono al lavoratore di operare con un grado di autonomia nell'esecuzione del proprio lavoro.

Per i primi tre contratti la qualifica in esame è rinvenibile in maniera esplicita, pur con una differenziazione nel grado di dettaglio della declaratoria.

Infatti i CCNL Confcommercio e Confesercenti riconducono lo specialista di macelleria nell'ambito dei lavoratori dotati di specifiche conoscenze tecniche e capacità tecnico-pratiche che eseguono compiti anche di vendita; il CCNL Anpit scende, invece, più nello specifico facendo riferimento alle complesse operazioni di lavorazione e vendita carni ed assegnando anche il controllo, per l'ambito di competenza, del rispetto delle norme igieniche-sanitarie, nonché il possibile coordinamento organizzativo di altri addetti alla macelleria. Occorre, inoltre, dar conto che il livello C del CCNL Anpit prevede («*Terzo alinea*») l'inquadramento in tale livello per «*il lavoratore in Mobilità verticale destinatario del livello B3, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo nella mansione*» ovvero («*Quarto alinea*») per «*il lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello B3, nei primi 22 mesi d'inserimento formativo nella mansione*». Prevedendo, conseguentemente, la possibilità, temporalmente limitata, di sottoinquadramento del lavoratore destinatario dell'inquadramento nel livello (C) immediatamente superiore.

Assunti i profili qualificatori innanzi detti ed operati i relativi inquadramenti contrattuali, le retribuzioni applicabili al tempo della redazione della presente ricerca risultano essere le seguenti:

Tabella 4. Retribuzione specialista di macelleria.

Specialista di macelleria	**Paga base**	**Contingenza**	**EDR**	**Totale**
CONFCOMMERCIO liv. IV	1.092,46	524,22	2,07	1.618,75
CONFESERCENTI liv. IV	1.092,46	524,22	2,07	1.618,75
ANPIT liv. C1	1.488,69			1.488,69
MULTISERVIZI liv. IV	844,57	517,50	10,33	1.372,40
LOGISTICA liv. V	1.580,12		8,79	1.588,91

La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu), contingenza (arancione) e, ove previsto (CCNL Confcommercio, Confesercenti e Multiservizi e Logistica) EDR (il cui importo è stato inserito nel totale), è pari ad un totale (giallo) di:

– 1.618,75 euro per il magazziniere cui trova applicazione il CCNL Confcommercio ovvero quello Confesercenti;
– 1.588,91 euro con l'applicazione del CCNL Logistica, con una flessione negativa di 29,84 euro rispetto ai due contratti precedenti;
– 1.488,69 euro con l'applicazione del CCNL Anpit, con una flessione negativa di 130,06 euro rispetto ai CCNL Confcommercio e Confesercenti e di 100,22 euro rispetto al CCNL Logistica;
– 1.372,40 euro con l'applicazione del CCNL Multiservizi, con una flessione negativa di 246,35 euro rispetto ai CCNL Confcommercio e Confesercenti, di 216,51 euro rispetto al CCNL Logistica e di 116,29 euro rispetto al CCNL Anpit.

I dati innanzi indicati sono sintetizzati nel grafico seguente:

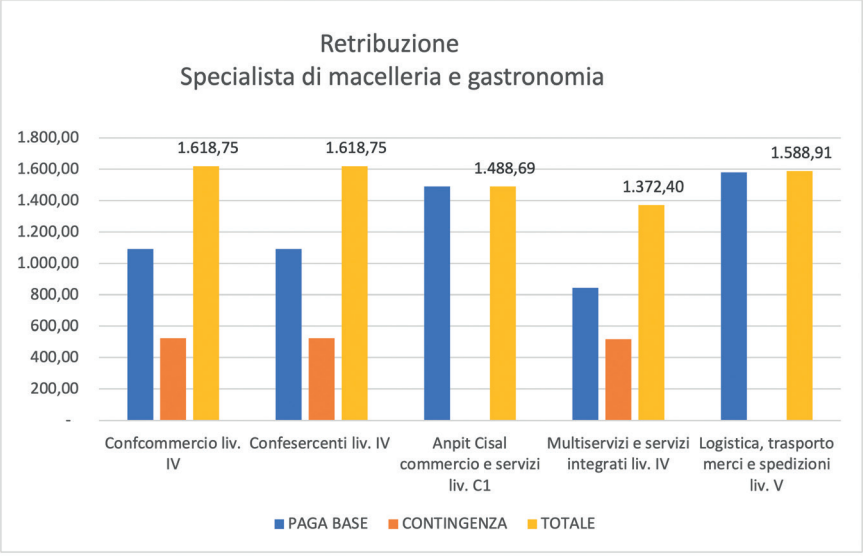

Grafico n. 4. Retribuzione dello specialista di macelleria.

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/979122181688410
pp. 153-191 (febbraio 2025)

SECONDA SEZIONE

LE PREVISIONI CONTRATTUALI E LE RICADUTE SUI TRATTAMENTI ECONOMICI

Executive summary

Nel primo panel si è osservata la retribuzione media mensile derivante dalle previsioni contrattual-collettive in funzione degli inquadramenti applicabili.

Si è scelto di analizzare la retribuzione media mensile piuttosto che la Retribuzione Annua Lorda (RAL) poiché quest'ultima è influenzata da una serie di istituti e parametri retributivi che occorre ora esaminare nel dettaglio.

Il secondo ambito di comparazione tra i diversi CCNL è, infatti, quello delle previsioni contrattual-collettive riferite ad alcuni istituti normativi, ai quali sono inevitabilmente correlate le diversificazioni dei trattamenti economici derivanti. Il contratto collettivo svolge, infatti, un importante ruolo normativo in base ai rinvii che la legge opera ad esso, disciplinando così nel dettaglio le previsioni applicabili, pur nel rispetto del principio di inderogabilità *in peius.*

In tale ottica, occorre sottolineare che per tutti gli istituti esaminati l'autonomia collettiva è, salvo il rispetto dei limiti posti dal rinvio legale, fonte primaria e, come tale, valutabile in termini di analisi

economica e sociale, ma non sindacabile da un punto di vista giuridico poiché rientrante nell'ambito di autonomia che l'ordinamento riconosce alle parti collettive.

L'analisi si concentra, così, su istituti quali: la quattordicesima mensilità, di fonte puramente contrattuale; le maggiorazioni retributive connesse alle prestazioni di lavoro straordinario e di quello supplementare nel *part-time*, di fonte legale ma la cui determinazione *in melius* è rimessa ai contratti collettivi, o ancora le maggiorazioni retributive relative al lavoro festivo. Vengono esaminati, inoltre, gli istituti delle ferie e dei permessi retribuiti, evidenziando le diversità di computo e di quantificazione e gli eterogenei istituti di flessibilità regolati dai diversi contratti collettivi che, in ragione del rinvio ad essi operato, possono articolare l'orario di lavoro in base alle esigenze produttive ed organizzative nei limiti che la legge pone, consentendo una flessibilizzazione della gestione dei rapporti di lavoro in base al contesto in cui la prestazione viene a svolgersi, anche istituendo appositi meccanismi di accantonamento orario.

Alcuni dei contratti collettivi considerati prevedono l'istituto del c.d. contratto di ingresso ovvero di avvio alla prestazione lavorativa come una sorta di tipologia atipica che, sulla scorta delle previsioni connesse al contratto di apprendistato, cerca di estenderne i benefici oltre i limiti legali al fine di favorire l'occupazione o il reinserimento di disoccupati e di offrire loro una formazione professionale. Consentendo, al tempo stesso, di operare un periodo di sotto-inquadramento.

Si procede, infine, ad osservare la bilateralità contrattuale dal punto di vista della diversificazione dei costi e dei servizi che l'ente bilaterale, nazionale o territoriale, è chiamato a svolgere al fine di verificare se, laddove sia rinvenibile un maggior costo della bilateralità, sia parimenti ravvisabile un paniere più ampio di servizi offerti.

1. Orario di lavoro e divisore contrattuale

L'orario normale di lavoro è fissato dai cinque CCNL considerati in modo pressoché omogeneo, fatto salvo il CCNL Logistica, come risultante dalla seguente tabella:

Tabella 5. Orario settimanale.

CCNL	**Orario settimanale**
CONFCOMMERCIO	40
CONFESERCENTI	40
LOGISTICA	39
MULTISERVIZI	40
ANPIT	40

Nei vari contratti collettivi si segnalano alcune clausole di modulazione specifica dell'orario di lavoro che, ai fini di una corretta valutazione economica, dovranno poi essere lette unitamente alle previsioni relative alla flessibilità oraria ed alla banca ore, di cui si dirà innanzi.

Con riferimento al CCNL Confcommercio all'art. 130 "*Orario normale settimanale*" è previsto che "*La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende che applicano il presente contratto, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti due commi*". I successivi commi sono tuttavia residuali ai fini della presente ricerca perché relativi ai "*dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti*" per i quali l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali, salvi i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali per i quali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

Il CCNL Confesercenti all'art. 118, nel disciplinare l'"*Orario normale settimanale*" risulta del tutto allineato alle previsioni del CCNL Confcommercio e fissa anch'esso una disciplina particolare per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti per i quali l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali, in deroga all'orario "standard" di 40 ore settimanali.

Il CCNL Logistica opera una distinzione tra personale viaggiante e non e tra la Parte Speciale Sezione Artigiana e quella Generale. Per quanto qui ci occupa, in generale, l'orario di lavoro è fissato dal CCNL *de quo* in 39 ore settimanali, con una durata media della settimana lavorativa che non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 6 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite (cfr. Art. 9 Parte Generale - Art.

11 Parte Speciale). Nella Parte Speciale è previsto che la durata massima della settimana lavorativa possa essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di 6 mesi - al netto delle giornate non lavorate ma retribuite - la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali. Diversamente, nella Parte Generale (Art. 9 - Orario di lavoro per il personale non viaggiante) si prevede che i sabati lavorativi dovranno essere contenuti, di norma, in 26 annui; che la prestazione minima del sabato non possa essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 18%.

Il CCNL Anpit disciplina l'orario di lavoro agli Artt. 118-127 prevedendo definizione, profili, limiti, composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro, clausola elastica e orario di lavoro nel Settore Turistico. Tralasciando il settore turistico che, per i motivi esplicitati nella nota metodologica non rientra nel perimetro della presente indagine e rinviando l'analisi della flessibilità (o "clausola elastica") nel paragrafo a ciò espressamente dedicato, ci limitiamo qui a dire che il CCNL in esame prevede un orario ordinario di lavoro di 40 ore settimanali, distribuite indifferentemente su 5 o 6 giornate consecutive. Il CCNL fissa poi, salvo diverso Accordo di 2° livello che "*potrà dare altra forma di flessibilità*", i limiti di durata massima dell'orario di lavoro comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con permessi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, fissati in "*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*".

Il CCNL Multiservizi all'art. 30 fissa l'orario normale settimanale in 40 ore su cinque giorni lavorativi e prevede che "*Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base*". In ogni caso, tale clausola è temperata dall'ulteriore previsione in base alla quale "*A partire dall'entrata in vigore del presente* CCNL*, negli accordi di*

secondo livello, sottoscritti ai sensi dell'articolo 3 del presente CCNL*, le parti stipulanti potranno concordare la non applicazione di tale maggiorazione qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale, superiore al minimo contrattuale di cui all'articolo 33 del presente* CCNL*, dell'orario contrattuale individuale di lavoro concordato tra le parti*".

Si consideri, da ultimo, che il divisore mensile fissato dai contratti non è il medesimo e segnatamente, i valori contrattuali sono i seguenti:

Tabella 6. Divisore orario mensile.

CCNL	**Divisore Mensile**
CONFCOMMERCIO	168
CONFESERCENTI	168
LOGISTICA	168
MULTISERVIZI	173
ANPIT	173

2. Lavoratori discontinui

Tutti i CCNL considerati prevedono clausole specifiche per i lavoratori discontinui riservando ad essi un diverso monte ore settimanale ed un maggiore divisore contrattuale.

Il riferimento normativo è il R.D. n. 692/1923 che consente la determinazione di un orario settimanale pari a 45 ore e di un divisore mensile pari a 95 ore. La previsione di un tale inquadramento, fermi restando gli oneri probatori in caso di contestazione, consente di poter usufruire di una maggiore prestazione lavorativa senza l'applicazione di qualsivoglia maggiorazione per lavoro straordinario fino alla 45^ ora lavorata.

Il CCNL Anpit disciplina l'orario di lavoro reso da personale discontinuo o impiegato in attività di semplice attesa e custodia all'art. 126 per "*custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione degli impianti di condizionamento, frigoriferi e riscaldamento, autisti che non effettuano le operazioni di carico e scarico*". Per tali lavoratori,

una volta superato l'orario di lavoro normale (45 ore settimanali), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 14% (quattordici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (diciassette per cento) per le ore eccedenti.

Il CCNL Logistica nell'accordo del 3 dicembre 2017 prevede per il personale viaggiante "*inquadrati nelle lettere A, B, C, E, F un orario di lavoro ordinario settimanale pari a 47 ore. Per il personale non viaggiante, all' art. 72 "Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, quali custodi, portieri e guardiani, l'orario normale lavorativo è di 44 ore settimanali, con un massimo di 9 ore giornaliere*". È prevista una clausola di garanzia per cui "*Tali lavoratori saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro*".

Il CCNL Confcommercio disciplina il lavoro discontinuo all'art. 147 laddove prevede che: "*La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono: 1) custodi; 2) guardiani diurni o notturni; 3) portieri; 4) personale addetto alla estinzione degli incendi; 5) uscieri; 6) personale addetto al carico e allo scarico; 7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune); 8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi; 9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento; è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 117, in tema di mansioni promiscue. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto*".

Identiche previsioni sono contenute nel CCNL Confesercenti all'art. 135 laddove si esplica altresì che "*L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni; le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni*".

Nel CCNL Multiservzi all'art. 32 viene disciplinato l'"*orario di lavoro dei lavoratori discontinui per le attività di gestione dei servizi fieristici e di*

custodia e controllo di aree ed edifici (Accordo 3 dicembre 2003)" e si chiarisce che sono da considerarsi ad orario discontinuo quei "lavoratori a tempo pieno e indeterminato non aventi nella loro attività professionale carattere di continuità nell'espletamento della mansione", individuando le mansioni discontinue in "*1. custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili; 2. custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici; 3. personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio; 4. personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi; 5. personale addetto al controllo degli impianti e delle aree*". Per i lavoratori rientranti nel predetto articolo l'orario di lavoro contrattuale è fissato nella misura di 45 ore settimanali. La maggiorazione per lavoro straordinario si applica a partire dalla 46° ora settimanale.

Possiamo sintetizzare quanto sinora esaminato nella seguente tabella:

Tabella 7. Orario settimanare lavoratori discontinui.

CCNL	**Monte Ore Settimanale**
CONFCOMMERCIO	45
CONFESERCENTI	45
LOGISTICA	47 personale viaggiante – 44 personale non viaggiante
MULTISERVIZI	45
ANPIT	45

Si segnala da ultimo che, al superamento del monte ore innanzi indicato tutti i contratti applicano la maggiorazione standard del lavoro straordinario (di cui si dirà a breve), mentre il CCNL Anpit prevede – come detto – che "*una volta superato l'orario di lavoro normale (45 ore settimanali), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 14% (quattordici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (diciassette per cento) per le ore eccedenti*".

3. Il lavoro supplementare

Il lavoro supplementare è retribuito (art. 6, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81) con una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza delle retribuzioni delle ore supplementari sugli istituti retribuitivi indiretti e differiti.

La norma generale prevede che, nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, "*Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti*".

Tutti i contratti osservati si collocano al di sopra del limite legale.

I CCNL Confcommercio e Confesercenti prescrivono una maggiorazione del 35% sulla paga oraria per la prestazione di lavoro supplementare prestata fino al raggiungimento del normale orario di lavoro settimanale.

Il CCNL Multiservizi prevede una maggiorazione del 28% della retribuzione per lavoro supplementare reso fino al raggiungimento dell'orario normale.

Il CCNL Logistica prevede una maggiorazione pari al 18%, ma prescrive per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro-capite del 30% una maggiorazione oraria del 40%.

Il CCNL Anpit opera una diversificazione in relazione al supplementare prolungato ovvero spezzato, al preavviso ricevuto ed alla soglia percentuale del normale orario mensile a tempo parziale.

Le diverse specificità contrattuali sono dettagliate nella tabella che segue:

Tabella 8. Maggiorazione lavoro supplementare.

CCNL	**Lavoro Supplementare**
CONFCOMMERCIO	35,00%
CONFESERCENTI	35,00%
MULTISERVIZI	28,00%
ANPIT	25,00%
LOGISTICA	18,00%

Nel caso del CCNL Anpit, se il lavoro supplementare si esplica entro il 25% del normale orario in via prolungata, se il preavviso è normale la maggiorazione è pari al 25%, se è tempestivo è del 28%, se è urgente è del 31%. Se, invece, il lavoro supplementare si attua in orario spezzato entro il medesimo limite di orario normale, con preavviso normale la percentuale di maggiorazione è del 28%, con richiesta tempestiva del 31%, con richiesta urgente del 34%.

Qualora la prestazione supplementare vada oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale, le anzidette maggiorazioni subiscono un incremento del 2%. E così, in regime di orario prolungato, con preavviso normale la maggiorazione è pari al 27%, con richiesta tempestiva al 30%, con richiesta urgente al 33%. In regime di orario spezzato, con preavviso normale la maggiorazione è pari al 30%, con richiesta tempestiva al 33%, con richiesta urgente al 36%.

Per comprendere la distinzione tra le definizioni "*normale*" o "*tempestivo*" o "*urgente*" occorre prendere a riferimento lo stesso CCNL in cui la "*Richiesta con preavviso normale*": 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 con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. Normalmente, tale preavviso rende obbligatoria la prestazione. La "*Richiesta con preavviso tempestivo*": è la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), 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. Diversamente, la "*Richiesta con preavviso urgente*": è la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta con un preavviso inferiore a 2 giorni lavorativi.

Le peculiarità del CNNL Anpit sono contenute nella seguente tabella:

Tabella 9. Maggiorazioni lavoro supplementare CCNL Anpit.

	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%

In ogni caso, il delta percentuale incide fortemente in termini di utilizzo del contratto part-time, con una maggiore stabilizzazione dei lavoratori coinvolti. Infatti, mentre nei primi due contratti verosimilmente – proprio a causa dell'importante incidenza (cfr. 35%) – l'utilizzo delle ore supplementari risulterà contenuto e limitato alle effettive esigenze, negli altri casi si potrebbe assistere ad un utilizzo improprio del contratto part-time, proprio in ragione delle percentuali di maggiorazione comprensive dell'incidenza sugli istituti retribuitivi indiretti e differiti tutto sommato accettabili rispetto al rischio di un'eccessiva rigidità organizzativa derivante da assunzioni full-time.

Nel grafico seguente si possono apprezzare meglio le previsioni contrattuali relative alle maggiorazioni per lavoro supplementare.

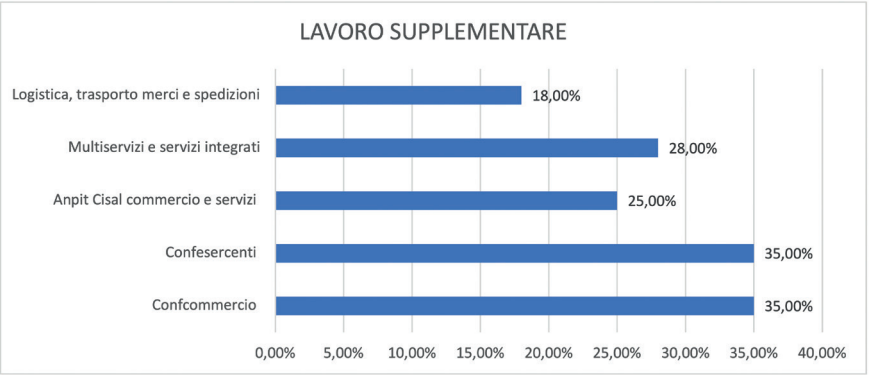

Grafico n. 5. Maggiorazione lavoro supplementare.

Ad ogni modo, occorre ribadire che tutti i contratti considerati prevedono una maggiorazione migliorativa e, dunque, una condizione di miglior favore rispetto a quella minima del 15% prescritta dall'art. 6, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

4. Il lavoro straordinario

Per quanto concerne le maggiorazioni concernenti il lavoro straordinario, vale a dire quello reso oltre l'orario normale di lavoro, qualificato come tale dal CCNL, l'art. 5, comma 5, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 ne rimette ai contratti collettivi la determinazione.

Le previsioni contrattuali sono diverse a seconda che si considerino gli straordinari entro le quarantotto ore o oltre tale limite.

Tabella 10. Maggiorazioni lavoro straordinario <48 ore.

CCNL	**Straordinari entro le 48 ore**
CONFCOMMERCIO	15%
CONFESERCENTI	15%
ANPIT	14%*
MULTISERVIZI	25%
LOGISTICA	30%

Il CCNL Logistica prevede l'incremento maggiore pari al 30% della retribuzione; il CCNL Multiservizi prescrive una maggiorazione del 25%; mentre i CCNL Confcommercio e Confesercenti prevedono una maggiorazione del 15%.

Il CCNL Anpit diversifica la quota di maggiorazione a seconda che lo straordinario si inserisca in orario prolungato ovvero spezzato.

Per comprendere la distinzione tra le definizioni "*prolungato*" o "*spezzato*" occorre prendere a riferimento lo stesso CCNL in cui il "*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. Mentre, il "*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. Il CCNL prevede che la retribuzione di lavoro straordinario debba essere minimo di due ore e prevede una soglia incrementale del 3% rispetto alle maggiorazioni rese per lo straordinario prolungato. Le maggiorazioni, inoltre, crescono in base al preavviso: normale, tempestivo ed urgente. Cosicché la maggiorazione per straordinario prolungato è pari al 14% ovvero al 17% ovvero al 20% in base al diverso preavviso. Per lo straordinario spezzato, la maggiorazione, con preavviso normale, è del 17%, con richiesta tempestiva del 20% e con richiesta urgente del 23%.

Le peculiarità del CNNL Anpit sono contenute nella seguente tabella:

Tabella 11. Maggiorazioni lavoro straordinario CCNL Anpit.

Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario

	a) Descrizione dello straordinario	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 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.*

È utile, allora, confrontare le maggiorazioni previste dai contratti considerati secondo il seguente grafico concernente lo straordinario entro le 48 ore:

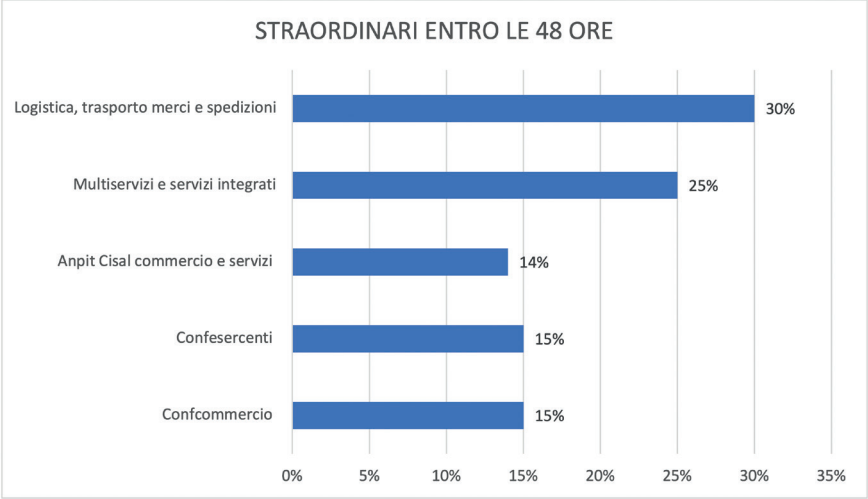

Grafico n. 6. Maggiorazione lavoro straordinario entro le 48 ore.

Per lo straordinario oltre le 48 ore, la situazione si diversifica.

Tabella 12. Maggiorazioni lavoro straordinario > 48 ore.

CCNL	**Straordinari oltre le 48 ore**
CONFCOMMERCIO	20%
CONFESERCENTI	20%
ANPIT	17%
MULTISERVIZI	25%
LOGISTICA	30%

Il CCNL Logistica prevede il medesimo incremento (sempre maggiore) pari al 30% della retribuzione; il CCNL Multiservizi prescrive egualmente una maggiorazione del 25%; mentre i CCNL Confcommercio e Confesercenti prevedono una maggiorazione incrementata al 20%.

Il CCNL Anpit distingue, anche qui, la quota di maggiorazione a seconda che lo straordinario si inserisca in orario prolungato ovvero spezzato. In quest'ultimo caso, essendo prevista una decorrenza dell'orario normale ontologicamente discontinua, la retribuzione di lavoro straordinario deve essere minimo di due ore e prevede una

soglia incrementale del 3% rispetto alle maggiorazioni rese per lo straordinario prolungato.

Le maggiorazioni, inoltre, crescono in base al preavviso: normale, tempestivo ed urgente. Cosicché la maggiorazione per straordinario prolungato è pari al 17% ovvero al 20% ovvero al 23% in base al diverso preavviso. Per lo straordinario spezzato, la maggiorazione, con preavviso normale, è del 20%, con richiesta tempestiva del 23% e con richiesta urgente del 26%. Anche qui, tale diversificazione si pone, comunque, nella media del valore di oscillazione della maggiorazione previsto dagli altri contratti considerati.

La sintesi della disciplina per lo straordinario oltre le 48 ore è indicata nel grafico seguente.

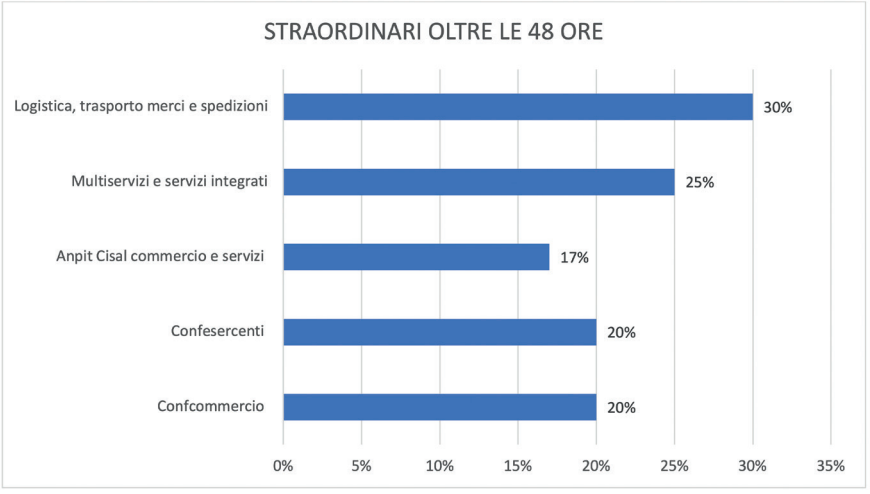

Grafico n. 7. Maggiorazione lavoro straordinario oltre le 48 ore.

5. Il lavoro festivo

Per il lavoro prestato in giorno festivo i CCNL Logistica e Multiservizi prevedono una maggiorazione significativa pari al 50% della retribuzione.

I CCNL Confcommercio e Confesercenti ne prevedono comunque rilevante ma inferiore pari al 30%.

Ancora una volta il CCNL Anpit diversifica le maggiorazioni applicabili a seconda dell'effettività della prestazione e di come questa si collochi nel regime orario del lavoratore, prevedendo una limitata maggiorazione del 10% per ora ordinaria di lavoro lavorata in turni collocati in giorno festivo con collocazione diurna. Qualora la collocazione fosse notturna tale maggiorazione è innalzata al 16%.

Le peculiarità del CCNL Anpit sono contenute nella seguente tabella:

Tabella 13. Maggiorazioni CCNL Anpit.

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	Notturno feriale	11%	12%
C	Diurno festivo	10%	11%
D	Notturno di sabato	14%	15%
E	Notturno festivo	16%	17%

I delta delle maggiorazioni per lavoro festivo sono perciò decisamente notevoli già solo per il lavoro diurno.

Tabella 14. Maggiorazioni lavoro festivo.

CCNL	FESTIVO
CONFCOMMERCIO	30,00%
CONFESERCENTI	30,00%
ANPIT	10,00%
MULTISERVIZI	50,00%
LOGISTICA	50,00%

6. Sintesi delle maggiorazioni applicabili

Da ultimo, per completezza, si propone uno schema riepilogativo delle maggiorazioni previste dai CCNL considerati, distinte per tipologia di prestazione soggetta a maggiorazione.

Tabella 15. Comparazione maggiorazioni.

CCNL	Straord. entro 48 ore	Straord. oltre 48 ore	Notturno	Festivo	Straordinario Notturno	Straordinario Festivo	Festivo Notturno	Straord. notturno festivo
Confcommercio	15%	20%	15%	30%	50%	30%	50%	
CONFESERCENTI	15%	20%	15%	30%	50%	30%	50%	
ANPIT	14%	17%	11%	10%	22%		16%	
MULTISERVIZI	25%	25%	20%	50%	50%	65%	50%	75%
LOGISTICA	30%	30%	25%	50%	50%	65%	50%	75%

Volendo proiettare graficamente il confronto innanzi descritto abbiamo la seguente rappresentazione:

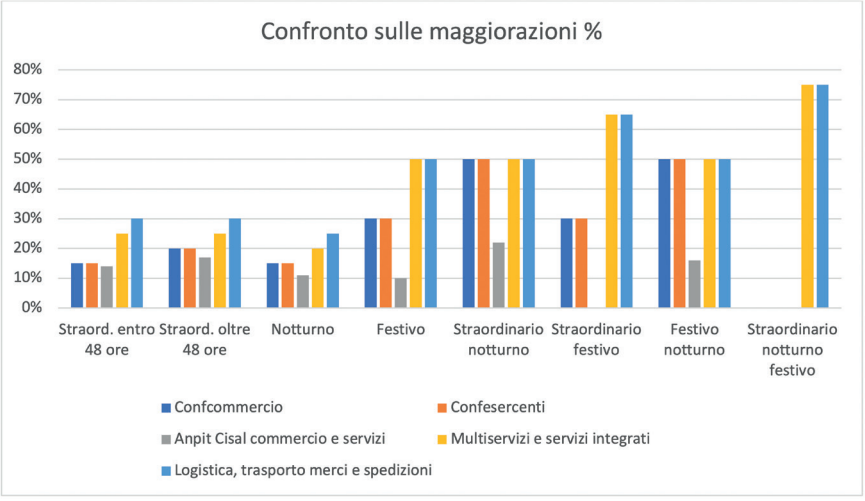

Grafico n. 8. Comparazione maggiorazioni.

7. Le ferie

Quattro dei contratti considerati distinguono, ai fini della maturazione delle ferie, la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, a seconda se si svolga in un arco temporale di 6 giorni settimanali (settimana lunga) oppure di 5 giorni settimanali (settimana corta).

La distinzione è evidenziata nella seguente tabella:

Tabella 16. Maturazione ferie.

CCNL	FERIE IN GIORNI SETTIMANA LUNGA	FERIE IN GIORNI SETTIMANA CORTA
CONFCOMMERCIO	26	22
CONFESERCENTI	26	22
ANPIT	22	22
MULTISERVIZI	26	22
LOGISTICA	26	22

In tale prospettiva, i CCNL Confcommercio, Confesercenti, Logistica e Multiservizi riconoscono tutti una maturazione di 26 giornate di ferie in caso di settimana lunga e di 22 giornate in caso di settimana corta.

Uno solo dei contratti considerati, il CCNL Anpit, indifferentemente se la prestazione lavorativa si svolga su cinque o sei giorni settimanali, fissa un monte ore ferie pari a 176 ore, corrispondenti a 22 giorni da 8 ore.

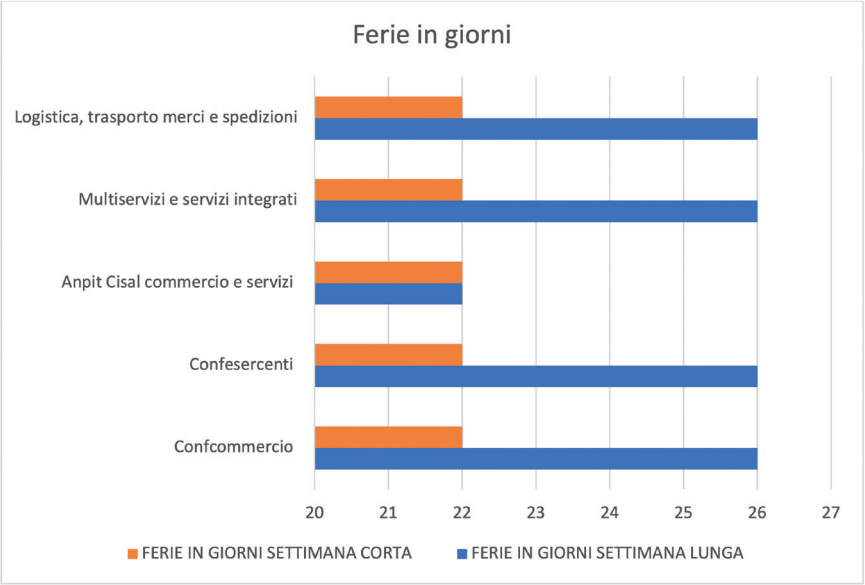

Grafico n. 9. Maturazione ferie.

È di tutta evidenza che, in ottica datoriale, il risparmio derivante da tale scelta contrattuale ha un notevole valore annuale *pro-capite*.

8. I permessi retribuiti

Anche la maturazione dei permessi retribuiti evidenzia sostanziali differenze nei cinque contratti considerati.

I CCNL Confcommercio e Confesercenti prevedono una maturazione di permessi retribuiti annuali di 72 ore e il CCNL Logistica una di 40 ore.

Tale riduzione va a sommarsi ai permessi *ex* festività contrattualmente riconosciuti pari a 32 ore.

Laddove trovino applicazione i CCNL Confcommercio e Confesercenti, il lavoratore beneficia quindi di un totale di 104 ore annue di permessi retribuiti.

Diversamente, trovando applicazione il CCNL Logistica, il lavoratore va a beneficiare di 72 ore annue di permessi retribuiti.

I CCNL Anpit e Multiservizi prevedono, invece, soltanto i permessi retribuiti *ex* festività nella misura di sole 32 ore annue.

Le previsioni contrattuali sono sintetizzate nella tabella seguente.

Tabella 17. Maturazione ROL in ore.

CCNL	RIDUZIONE ANNUA/ROL	EX FESTIVITÀ	TOTALE
CONFCOMMERCIO	72	32	104
CONFESERCENTI	72	32	104
LOGISTICA	40	32	72
ANPIT	0	32	32
MULTISERVIZI	0	32	32

Il risparmio derivante da tali previsioni contrattuali è del tutto evidente, andando ad incidere – nei casi più eclatanti – per singolo lavoratore di ben 72 ore su base annua.

Procedendo ad un confronto grafico la situazione risulta essere la seguente.

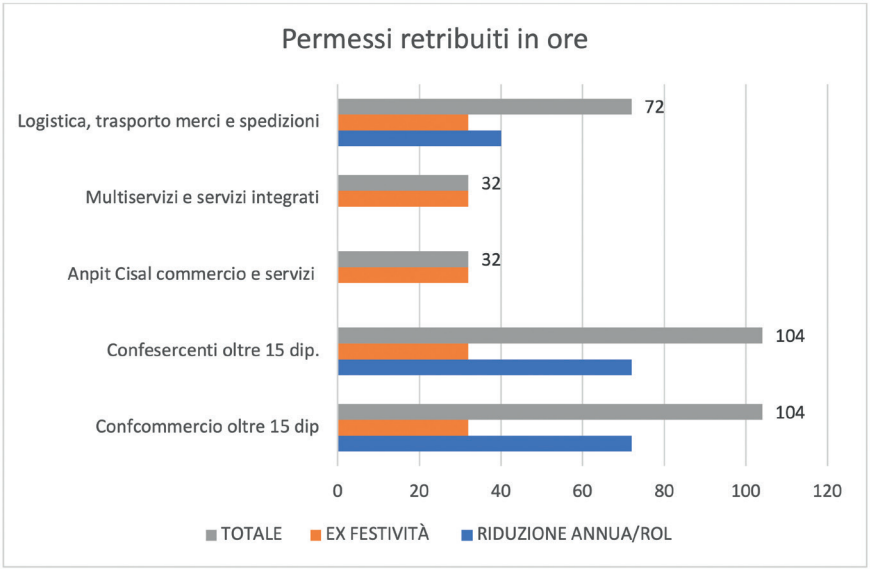

Grafico n. 10. Maturazione ROL.

9. La quattordicesima mensilità

L'erogazione del trattamento della quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore è prevista dai CCNL Confcommercio (art. 221), Confesercenti (art. 208), Multiservizi (art. 21) e Logistica (art. 19).

Il CCNL Anpit non prevede l'erogazione della quattordicesima mensilità, in ciò determinando un minor costo per le imprese a cui corrisponde una riduzione comparata del trattamento economico spettante ai lavoratori.

C.C.N.L.	Quattordicesima mensilità
CONFCOMMERCIO	SI
CONFESERCENTI	SI
ANPIT	NO
MULTISERVIZI	SI
LOGISTICA	SI

Tabella 18. Quattordicesima Mensilità.

Il risparmio derivante da tale omessa previsione contrattuale è del tutto evidente, andando ad incidere, su base annua, di un'intera mensilità per singolo lavoratore.

10. Gli scatti di anzianità

Un ulteriore elemento di differenziazione tra i cinque contratti collettivi considerati è dato dal sistema di maturazione degli scatti di anzianità e dal numero massimo degli scatti maturabili.

Scendendo nel dettaglio dei CCNL considerati possiamo rilevare che:

– CCNL Multiservizi prevede all'art. 22 scatti biennali per gli impiegati e anzianità forfettaria di settore per gli operai. Gli impiegati maturano presso una stessa impresa uno scatto per ogni biennio di anzianità

di servizio, con un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità, fino al raggiungimento del 50% della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità di servizio. Per gli Operai è riconosciuta un'anzianità forfettaria di settore che viene erogata in misura fissa riportata in una tabella allegata al CCNL. L'anzianità forfettaria di settore non è corrisposta per i primi quattro anni di anzianità nel settore. A partire dal quinto anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, sarà corrisposto secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al CCNL.

– Il CCNL Confcommercio ed il CCNL Confesercenti disciplinano la materia in modo speculare, il primo all'art. 205 ed il secondo all'art. 192. Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre essenzialmente dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle misure indicate nelle tabelle allegate ai CCNL. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
– Per il CCNL Anpit sono previsti 10 scatti triennali in valori lordi predefiniti nella tabella indicata nel CCNL. In occasione di un nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati dal Lavoratore.
– Il CCNL Logistica (art. 17 e accordo di rinnovo) prevede che ai lavoratori, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto al compimento di ogni biennio di anzianità e fino ad

un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità. L'importo degli aumenti è fissato nel CCNL. In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza.

Sintetizzando quanto sopra nella seguente tabella possiamo evidenziare quanto segue:

Tabella 19. Scatti di anzianità.

CCNL	**Scatti di anzianità**	**Calcolo**	**Numero**	**Decorrenza**
CONFCOMMERCIO	SI	Ad Importo	10	Triennale
CONFESERCENTI	SI	Ad Importo	10	Triennale
ANPIT	SI	Ad Importo	5	Biennale
LOGISTICA	SI	Ad Importo	5	Biennale
MULTISERVIZI	SI IMPIEGATI	Ad Importo	8	Biennale
	NO OPERAI	Sostituiti da Anzianità Forfettaria Settore		

Rilevando le seguenti specificità contrattuali:

Tabella 20. Particolarità scatti di anzianità.

CCNL	**Particolarità**
CONFCOMMERCIO	Non possono essere assorbiti da futuri aumenti merito
CONFESERCENTI	Non possono essere assorbiti da futuri aumenti merito
ANPIT	In caso di passaggio livello gli scatti maturati si congelano
MULTISERVIZI	Anzianità di Settore è prevista solo dal 5° anno
LOGISTICA	Nessuna

11. Gli eterogenei strumenti di flessibilità oraria

Esaminate le maggiorazioni contrattualmente spettanti, la flessibilità dell'orario di lavoro diviene fondamentale per la gestione delle esigenze produttive che possono articolarsi differentemente nell'arco dell'anno.

11.1. *La flessibilità oraria*

I cinque contratti considerati prevedono diversi regimi di flessibilità oraria.

- Il CCNL Confcommercio (art. 137) ed il CCNL Confesercenti (art. 126), salva diversa previsione della contrattazione aziendale, dispongono, al fine della gestione delle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, la realizzazione di diversi regimi di orario, con la possibilità di superamento dell'orario contrattuale per particolari periodi dell'anno sino al limite delle 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Nei periodi dell'anno in cui non si verifica la maggiore intensità produttiva, viene riconosciuta ai lavoratori una pari entità di ore di riduzione dell'orario di lavoro. La contrattazione di secondo livello (artt. 138 e 139 Confcommercio – artt. 126 e 127 Confesercenti) può prevedere il superamento degli anzidetti limiti fino a 48 ore settimanali per un massimo di 16 ovvero di 24 settimane. Il CCNL Multiservizi (art. 31), per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, dispone che l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media plurisettimanale nell'arco di 12 mesi, entro i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e minimi di 35 ore settimanali.
- Il CCNL Logistica (art. 59), qualora sia stato raggiunto previamente un accordo con le R.S.U., prevede la possibilità di periodi annuali di flessibilità sia per singoli gruppi di lavoratori sia per la totalità dell'impresa. Tali periodi devono essere contenuti in un massimo di 150 ore annue (suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi) con la concessione di corrispondenti riposi compensativi, di norma entro 180 giorni, in periodi di minore intensità produttiva.

– Un particolare regime di flessibilità è quello disposto dal CCNL Anpit soprattutto per quanto riguarda la fonte di previsione. Lo stesso (art. 123), infatti, prevede anche per la prestazione lavorativa a tempo pieno una «*Clausola elastica*». Tale clausola opera «*in caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative*» per singolo lavoratore con la possibilità di variare la collocazione dell'ordinario orario di lavoro. La variazione deve essere richiesta con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi e contenuta nel 25% dell'orario ordinario e nel limite di 20 giorni lavorativi per anno. La previsione di tale clausola avviene su base individuale, tramite consenso espresso dal lavoratore in sede di assunzione nel contratto di lavoro; in sede sindacale con la sottoscrizione di un accordo sindacale assistito; in sede bilaterale avanti la Commissione bilaterale. Tuttavia, se non vi è accordo, l'applicazione della clausola elastica «*determina il diritto all'Indennità per clausola elastica, per le sole ore variate, pari al 5% (cinque percento) della retribuzione oraria normale quale ristoro del disagio causato al lavoratore*».

11.2. *La banca ore*

I cinque contratti considerati prevedono diverse modalità di attuazione della banca ore.

– Il CCNL Multiservizi disciplina la banca ore all'art. 31 e prevede che, oltre quanto innanzi esposto, «*Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45° ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate* (…) *Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data*».
– Il CCNL Confcommercio (art. 141) ed il CCNL Confesercenti (art. 129) disciplinano la "*banca ore*" riconoscendo l'opportunità che «*i*

lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi (…) *che sono a disposizione del singolo lavoratore e convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità: – i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato; – i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore; – per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.* (…) *Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta*».

– Il CCNL Logistica prevede che per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "*banca ore*" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti. «*L'eventuale superamento del limite massimo annuale di cui al punto precedente darà luogo - ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti - alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti mediante versamento in una "banca ore" individuale*» (art. 13). L'accordo 30 maggio 2019 prevede che allo scopo di fornire elementi di flessibilità, «*in presenza di necessità organizzative, alle cooperative che operano in ambiti di legalità, tutela e regolarità del lavoro, in netta contrapposizione con le forme di cooperazione di comodo e/o spurie, il cui fenomeno produce effetti distorsivi della concorrenza a scapito sia delle aziende che dei lavoratori, alle sole cooperative che rispondano ai requisiti di cui al punto 1 è data facoltà di accedere alla seguente modalità: – le ore di permesso relative a ROL, ex festività e*

festività cadenti di sabato/domenica, potranno essere sostituite con l'erogazione di un Premio di risultato (P.d.r.) composto da una parte fissa e una variabile. Il P.d.r. sarà erogato entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio d'esercizio secondo le modalità indicate nel detto accordo».

– Il CCNL Anpit disciplina la "*banca delle ore*" all'art. 192, e chiarisce che per limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali occorre ricorrere, per quanto possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa con un'onerosità limitata per l'azienda ed una piena retribuzione per il Lavoratore, «*adattando la prestazione di lavoro all'effettive necessità aziendali, ogniqualvolta esse richiedano forte variabilità della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla sospensione del lavoro con ricorso alle integrazioni salariali solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata della crisi*». L'articolo in esame chiarisce poi che potranno verificarsi casi di "*Intensificazione*" e, cioè, *"superamento, in regime di lavoro ordinario, dell'orario settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all'anno"* con il riconoscimento delle maggiorazioni previste dal medesimo contratto, *"ponendo le ore lavorate eccedenti le 40 (quaranta) settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro"* e casi di *"Rarefazione"* allorquando ci sia *"riduzione del fabbisogno d'orario, con utilizzo del saldo attivo dell'intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l'orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 (ventotto) ore, anticipando, nel tempo pieno, la retribuzione contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore".*

12. Il contratto di ingresso

Al fine di favorire l'impiego di soggetti svantaggiati, i CCNL considerati, eccetto il CCNL Logistica, prevedono, al di là del contratto di apprendistato, alcune forme contrattuali d'ingresso ovvero di inserimento che si caratterizzano, oltre per il requisito soggettivo anzidetto, per un'attività formativa che il lavoratore viene a ricevere.

– Il CCNL Confcommercio (art. 79) prevede, in via sperimentale, il «*contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione*» per «*soggetti che, ai sensi del regolamento (UE) n. 651/2014, non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito*». Detto contratto ha una durata di 12 mesi e prescrive una formazione di 16 ore, comprensive dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica. Il lavoratore assunto con tale contratto è inquadrato e riceve un trattamento economico di due livelli inferiori, per i primi sei mesi, e di un livello inferiore per i rimanenti rispetto alla qualifica indicata nell'accordo. Se al termine del periodo il contratto si trasforma a tempo indeterminato il lavoratore sarà sottoinquadrato di un livello, rispetto alla qualifica di assunzione, per ulteriori ventiquattro mesi. Per i lavoratori assunti al settimo livello, il sottoinquadramento è limitato ai soli primi sei mesi del contratto a termine.
– Anche il CCNL Confesercenti (art. 41) disciplina il «*contratto di inserimento*» volto a realizzare, mediante un progetto di adattamento delle competenze professionali del lavoratore, l'inserimento o il reinserimento dello stesso nel mercato del lavoro. È destinato a soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni; disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni; lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro; lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni; donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di disoccupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile; persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico. Il contratto deve indicare il progetto individuale di inserimento del lavoratore ed ha una durata massima di 18 mesi; in mancanza di

forma scritta, si intende a tempo indeterminato. Il lavoratore così assunto è destinatario di un livello di inquadramento inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni assegnate. La formazione teorica è pari a 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per quelli di inserimento.

– Il CCNL Anpit prevede (art. 109) delle «"*Condizioni d'ingresso"*» per i lavoratori di prima assunzione. È rivolto (Titolo XX) ai «*disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di legge previsti per l'apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo*» e volto a favorire l'assunzione di queste persone a condizione che «*in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze*». L'assunzione con "*Condizioni d'ingresso*" consente, per il periodo di formazione, il sottoinquadramento di un livello rispetto a quello altrimenti spettante al lavoratore per le mansioni espletate. Al fine dell'attivazione di tale assunzione, è necessario l'accoglimento della richiesta di conformità ai requisiti richiesti da parte dell'Ente bilaterale di categoria. In particolare, la documentazione dovrà contenere: «*a) dichiarazione del lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo; b) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "nel lavoro"; c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni compiutamente espletande e del relativo livello*». In mancanza di richiesta all'Ente bilaterale di categoria ovvero in caso di mancata approvazione, il lavoratore, a partire dal quarto mese di assunzione, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletate senza, però, la corresponsione delle differenze retributive per il periodo precedente (i primi tre mesi di lavoro). Il sottoinquadramento e la durata complessiva di formazione varia a seconda del livello iniziale e di quello di approdo e va da 32 a 12 mesi.

– Il CCNL Multiservizi (art. 13) si limita a recepire i contenuti dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento, non dettando una sua regolamentazione in merito. La relativa disciplina deve peraltro ritenersi non più

operativa per effetto dell'abrogazione della disposizione di legge sul contratto di inserimento.

– Il CCNL Logistica nell'accordo del 3 dicembre 2017, poi confermato con l'accordo del 4 luglio 2019 ha previsto l'inserimento di un nuovo articolo titolato "*Occupazione e reinserimento al lavoro*" in base al quale "*Al fine di favorire l'occupazione e il reinserimento lavorativo presso le imprese cui si applica la presente Sezione artigiana le parti concordano che i lavoratori che abbiano più di 29 anni di età potranno essere assunti con il contratto di lavoro a tempo indeterminato di seguito disciplinato. Nei primi 5 anni di rapporto la retribuzione sarà calcolata applicando le seguenti percentuali riferite al livello di inquadramento: 1° anno 85% - 2° anno 90% - 3° anno 90% - 4° anno 95% - 5° anno 95%. Tale contratto di lavoro non può essere sottoscritto: a) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il presente contratto di lavoro; b) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il presente contratto di lavoro; c) con lavoratori che abbiano svolto la medesima attività lavorativa presso l'azienda che assume ai sensi del presente articolo. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo di cui al presente articolo, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.)*".

In quasi tutti i CCNL considerati si prevedono, quindi, forme contrattuali "atipiche" che presentano caratteristiche miste, proprie dell'apprendistato (formazione e sottoinquadramento).

13. I costi ed i benefici della bilateralità contrattuale

Tutti i contratti considerati prevedono la costituzione di Enti Bilaterali sia a carattere nazionale che territoriale per lo svolgimento di funzioni di supporto, studio e formazione.

Al fine di offrire una comparazione si esamineranno due profili: quello del costo di tali enti a carico dei lavoratori e delle imprese e quello dei servizi offerti dagli enti bilaterali.

Sul primo versante, occorre avvertire che, avendo i vari CCNL metodologie di versamento non paragonabili (percentuale *vs* importi fissi), si procede ad una stima di versamento ipotizzando il caso di due lavoratori inquadrati ai livelli IV (C1) e II (B1), assunti a tempo indeterminato per più di 16 ore settimanali.

Osservando il primo lavoratore emerge che:

- Il CCNL Multiservizi prevede il costo totale più basso: con una quota mensile di 0,50 euro per 12 mensilità sia per il lavoratore che per l'impresa, con un conseguente costo annuo complessivo di 12 euro, sommando le quote mensili di entrambi i soggetti.
- Il CCNL Logistica contempla un costo più alto rispetto al CCNL Multiservizi: con una quota mensile di 2,00 euro per l'impresa e di 0,50 euro per il lavoratore per 12 mensilità, con un conseguente costo annuo complessivo di 30 euro, sommando le quote mensili di entrambi i soggetti.
- I CCNL Confcommercio e Confesercenti prevedono un costo similare a quello del CCNL Logistica: con una quota mensile pari a 1,62 euro per l'impresa ed a 0,81 euro per il lavoratore per 14 mensilità, con un conseguente costo annuo complessivo di 33,95 euro, sommando le quote mensili di entrambi i soggetti.
- Il CCNL Anpit prevede il costo più alto: con una quota di 7,50 euro a carico dell'impresa e di 1,50 euro a carico del lavoratore per 12 mensilità, con un conseguente costo annuo complessivo di 108,00 euro, sommando le quote mensili di entrambi i soggetti.

Quanto detto può essere sintetizzato nella seguente tabella:

Tabella 21. Costo bilateralità livello IV.

Ente bilaterale	Quota azienda mensile	Quota lavoratore mensile	Mensilità	Totale annuo azienda	Totale annuo lavoratore	Totale annuo complessivo
CONFCOMMERCIO liv. IV	1,62 €	0,81 €	14	22,63 €	11,32 €	33,95 €
CONFESERCENTI liv. IV	1,62 €	0,81 €	14	22,63 €	11,32 €	33,95 €
ANPIT liv. C1	7,50 €	1,50 €	12	90,00 €	18,00 €	108,00 €
MULTISERVIZI	0,50 €	0,50 €	12	6,00 €	6,00 €	12,00 €
LOGISTICA	2,00 €	0,50 €	12	24,00 €	6,00 €	30,00 €

Per un lavoratore con inquadramento medio (IV/C1 livello) il costo dell'ente bilaterale, come mostrato dal grafico, risulta il seguente:

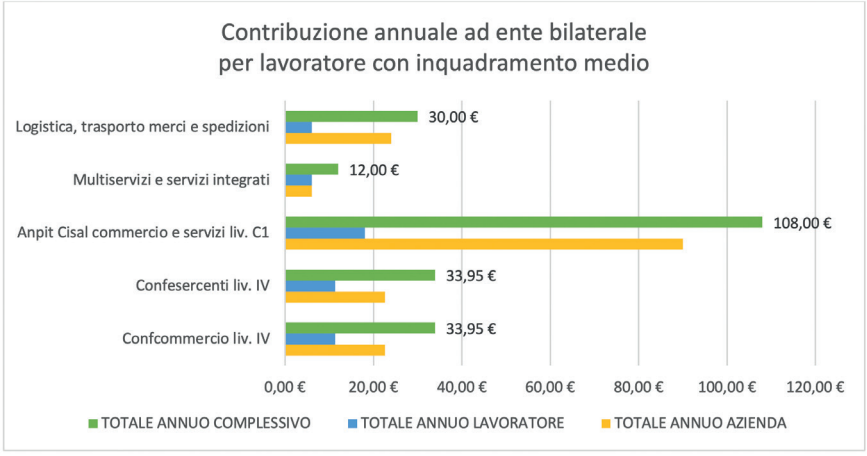

Grafico n. 11. Contribuzione annuale Ente Bilaterale Lavoratore medio.

Osservando il secondo lavoratore emerge che:

– Il CCNL Multiservizi prevede il costo totale più basso: con una quota mensile di 0,50 euro per 12 mensilità sia per il lavoratore che per l'impresa, con un conseguente costo annuo complessivo di 12 euro, sommando le quote mensili di entrambi i soggetti.
– Il CCNL Logistica dispone un costo più alto rispetto al CCNL Multiservizi: con una quota mensile di 2,00 euro per l'impresa e

di 0,50 euro per il lavoratore per 12 mensilità, con un conseguente costo annuo complessivo di 30 euro, sommando le quote mensili di entrambi i soggetti.
– I CCNL Confcommercio e Confesercenti prevedono un costo maggiore rispetto a quello del CCNL Logistica: con una quota mensile pari a 2,01 euro per l'impresa ed a 1,01 euro per il lavoratore per 14 mensilità, con un conseguente costo annuo complessivo di 42,22 euro, sommando le quote mensili di entrambi i soggetti.
– Il CCNL Anpit prevede il costo più alto, ma eguale a quello previsto per il livello di inquadramento inferiore: con una quota di 7,50 euro a carico dell'impresa e di 1,50 euro a carico del lavoratore per 12 mensilità, con un conseguente costo annuo complessivo di 108,00 euro, sommando le quote mensili di entrambi i soggetti.

Per un lavoratore con inquadramento medio/alto (II/B1 livello) il costo dell'ente bilaterale, è così sintetizzato:

Tabella 22. Costo Bilateralità livello II.

Ente bilaterale	Quota azienda	Quota lavoratore	Mensilità	Totale annuo azienda	Totale annuo lavoratore	Totale annuo complessivo
CONFCOMMERCIO liv. II	2,01 €	1,01 €	14	28,15 €	14,07 €	42,22 €
CONFESERCENTI liv. II	2,01 €	1,01 €	14	28,15 €	14,07 €	42,22 €
ANPIT liv. B1	7,50 €	1,50 €	12	90,00 €	18,00 €	108,00 €
MULTISERVIZI	0,50 €	0,50 €	12	6,00 €	6,00 €	12,00 €
LOGISTICA	2,00 €	0,50 €	12	24,00 €	6,00 €	30,00 €

La rappresentazione grafica rende particolarmente evidente la differenziazione dei costi.

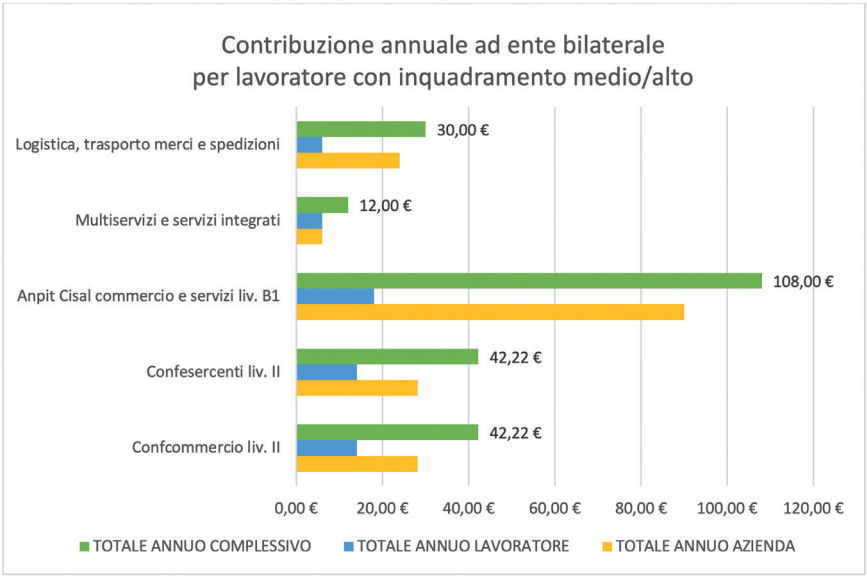

Grafico n. 12. Contribuzione annuale Ente Bilaterale Lavoratore qualificato.

Con riferimento ai servizi offerti dalla bilateralità emerge un nucleo di prestazioni erogate dalla maggior parte degli Enti esaminati che possono essere raggruppate in tre macro-categorie: a) prestazioni di base (commissioni paritetiche, conciliazione e arbitrato, sicurezza sul lavoro, pari opportunità); b) prestazioni a favore dei lavoratori (iniziative formative, sostegno al reddito, variamente modulati); c) prestazioni a favore delle imprese (servizi alle aziende e consulenze tecniche).

– Il CCNL Multiservizi (art. 66) dispone che l'Organismo paritetico nazionale di settore (O.N.B.S.I.) promuove: a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, eventualmente finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano partecipato. La promozione e la gestione delle predette iniziative dovranno avvenire nel rispetto degli accordi interconfederali e degli organismi da esso derivanti già preesistenti; b) corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo almeno uguale a quello previsto dalle leggi

in materia. Inoltre, può svolgere le seguenti attività: 1) supporto e integrazione delle funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art. 4 (cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale; 2) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del lavoro, assumere iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, CNEL, Unioncamere, Università ed Enti di ricerca, Ministeri competenti, ecc.); 3) in relazione agli adempimenti di cui al d.lgs. n. 81/2008 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promozione di approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonché per i piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S.; 4) ricerca ed elaborazione anche a fini statistici dei dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, In piena armonia con gli accordi interconfederali in materia.

– Il CCNL Logistica (art. 66) istituisce l'Ente bilaterale nazionale per il settore Logistica, trasporto merci e spedizione (Ebilog) per lo svolgimento delle seguenti attività: analisi dei fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca; interventi a favore del personale autista a cui sia stata sospesa e ritirata la patente di guida; interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche; riqualificazione professionale; verifica e monitoraggio dell'andamento sulla stabilità occupazionale; promozione di studi e ricerche relativi alle materie della salute e sicurezza con iniziative che consentano alle aziende di formare i lavoratori e contemporaneamente di ridurre i premi INAIL; altre materie che le parti decideranno di inserire.
– Il CCNL Anpit (art. 151) costituisce l'Ente bilaterale Confederale (En.Bi.C.) per il perseguimento delle seguenti finalità: *a*) formative, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela

del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa; *b*) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti; *c*) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN; *d*) prestazioni assistenziali o assicurative vita; *e*) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose; *f*) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni; *g*) di costituzione dell'Organismo paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del d.lgs. n. 81/2008; *h*) di costituzione della banca dati delle R.S.A. per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza; *i*) d'Interpretazione contrattuale autentica del testo del c.c.n.l. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso attraverso la Commissione bilaterale nazionale di garanzia, intepretazione, certificazione e conciliazione; *j*) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione nazionale di garanzia, interpretazione e conciliazione; *k*) gestione dei contributi obbligatori, conformemente ai regolamenti formulati dalle parti che hanno stipulato il contratto; *l*) costituzione degli Enti bilaterali regionali e/o provinciali, seguendo le indicazioni delle parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia; *m*) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo Statuto; *n*) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di legge e che sia affidato all'Ente dalle parti stipulanti.

– I CCNL Confcommercio (artt. 21 e 22) e Confesercenti (art. 18 e 20) assegnano all'ente bilaterale nazionale funzioni variegate e complesse: attività di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di Statuti e regolamenti ai nuovi Statuti e regolamenti tipo e ne monitora il completamento, ricevendone copia aggiornata dagli Enti bilaterali territoriali; predisposizione di uno schema unico di rendiconto e delle relative strumentazioni tecniche, per tutti gli Enti bilaterali territoriali, redatto secondo le regole indicate per i rendiconti dei Fondi, che gli Enti stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'Ente bilaterale nazionale; raccolta da tutti gli Enti bilaterali territoriali dei rendiconti e della relazione annuale sull'andamento della gestione e dell'attività, verificandone la rispondenza alle disposizioni del CCNL e degli accordi di *governance* di cui al 1° comma del presente articolo; raccolta dei dati degli Osservatori territoriali, delle Commissioni apprendistato, delle Commissioni di conciliazione e di ogni altra attività per la quale devono essere comunicati i dati dai territori, anche al fine di implementare e realizzare rapporti e/o documenti finalizzati a valorizzare il settore terziario nel panorama economico nazionale; censimento degli Enti territoriali che non risultino allineati alle previsioni contrattuali in termini di contribuzioni e di rispetto delle regole e compiti, nonché di quanto previsto dai predetti accordi sulla governance; segnalazione al Comitato di indirizzo e controllo previsto dall'accordo governance del 2014, ed in tal modo ai firmatari del c.c.n.l., degli Enti bilaterali territoriali che non rispettano le previsioni del contratto nazionale; promozione della rete degli Enti bilaterali territoriali che rispettano le previsioni del CCNL attraverso la diffusione di *best practices*, sostegno ad iniziative locali coerenti con gli indirizzi della bilateralità e supporto a progetti sinergici con i compiti attribuiti agli Enti territoriali stessi.

Inoltre l'Ente bilaterale nazionale svolge altre attività, di tipo promozionale e propositivo: *a*) incentiva e promuove studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione; *b*) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni

nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi; *c*) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione; *d*) riceve dalle aziende e analizzare i dati previsti all'art. 46 del d.lgs. n. 198/2006; *e*) costituisce una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli Enti bilaterali regionali e territoriali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori; *f*) riceve i progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua (FOR.TE); *g*) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali; *h*) valuta buone prassi o iniziative proposte dalla rete degli Enti bilaterali territoriali per la promozione di loro compiti istituzionali; *i*) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge n. 936/1986 di riforma del CNEL; *j*) riceve la notizia della elezione delle Rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione; *k*) promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali; *l*) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali; *m*) svolge le funzioni previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato per le imprese multilocalizzate; *n*) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali; *o*) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale nazionale per il terziario.

L'Ente bilaterale territoriale istituito da Confcommercio è chiamato, poi, a svolgere le seguenti funzioni: *a*) monitoraggio dei contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo

determinato; *b*) tutela della salute e della dignità della persona; *c*) svolge le funzioni previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato; *d*) contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali; *e*) costituisce al proprio interno l'Organismo Paritetico Provinciale e ne esercita le funzioni previste in materia di sicurezza sul lavoro; *f*) riceve comunicazione in materia di articolazione dell'orario settimanale, in materia di flessibilità dell'orario, nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali; *g*) svolgere le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato.

Inoltre, promuove e gestisce iniziative di formazione e qualificazione professionale a livello locale e può: 1. programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali; 2. ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale; 3. svolgere le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi.

L'analitica descrizione delle competenze attribuite all'Ente Bilaterale da parte del CCNL Confcommercio restituisce un profilo di grande dinamismo ed operatività dell'Ente, sia sul versante nazionale che territoriale.

CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4
DOI 10.53136/979122181688411
pp. 193-201 (febbraio 2025)

FOCUS

IL TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. La durata ordinaria

Il contratto di apprendistato professionalizzante (art. 44, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81) è disciplinato da tutti i cinque contratti collettivi considerati nell'ambito del rinvio operato dalla legge.

Nel comparare le discipline contrattuali, il primo aspetto che si considera è quello della durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche cui il contratto di apprendistato è mirato.

L'art. 44, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 stabilisce che il periodo ordinario non può essere superiore a 36 mesi. I cinque CCNL accolgono tutti, in generale, tale durata, prevedendo, però, salvo il CCNL Logistica, anche una durata inferiore.

I CCNL Confcommercio e Confesercenti dispongono, infatti, una durata ridotta di 24 mesi per l'inquadramento finale dell'apprendista al VI livello; il CCNL Anpit prevede una durata ridotta di 30 mesi per l'inquadramento finale dell'apprendista al livello C2 ed una durata ridotta di 28 mesi per l'inquadramento finale al livello D1; il CCNL Multiservizi, infine, dispone una durata di 30 mesi per l'inquadramento finale dell'apprendista ai livelli III e IV ovvero una durata di 24 mesi per inquadramento finale al II livello.

2. La durata in deroga

L'art. 44, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 sancisce la possibilità di deroga della durata massima del periodo di formazione di tre anni (36 mesi), elevandola a cinque anni, vale a dire 60 mesi, «*per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento*».

Ora, i CCNL Confcommercio e Confesercenti individuano le seguenti figure professionali, omologhe a quelle artigiane, per le quali la durata dell'apprendistato è fino a 48 mesi:

Tabella 23. Durata apprendistato CCNL Confcommercio e Confesercenti.

Area di attività	*Tipologie di profilo*	*Qualifiche omologhe a quelle artigiane*	*Durata apprendistato*	*Ore complessive di formazione professionalizzante*
Front office e funzioni ausiliarie	Addetto food e funzioni ausiliarie	Addetto alla vendita macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore inquadramento finale al 3° livello
		specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita	42 mesi	200 ore per inquadramento finale al 4° livello
Promozione e commercializzazione	Addetto al servizio	estimatore nelle aziende di arte e antichità disegnatore tecnico figurista vetrinista	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al 2° livello 280 ore per inquadramento finale al 3° livello
Servizi generali	Addetto manutenzione	operaio specializzato provetto nel settore automobilistico operaio specializzato provetto nel settore ferro-metallioperaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità operaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al 3° livello
	Addetto assistenza	collaudatore e/o accettatore tecnico riparatore del settore elettrodomestici tecnico riparatore del settore macchine per ufficio	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al 2° livello 280 ore per inquadramento finale al 3° livello
	Addetto LOGISTICA/ gestione magazzino no food	operaio specializzato provetto operaio specializzato provetto nel settore automobilistico operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al 3° livello

Il CCNL Anpit, rinviando all'Accordo interconfederale sulla disciplina dell'apprendistato del 28 dicembre 2016 tra Anpit, Cidec, Confimprenditori e CISAL Terziario, CISAL, prevede le seguenti qualifiche professionali riconducibili a quelle dell'artigianato e per le quali, dunque, è consentita la deroga estensiva del periodo di formazione:

Tabella 24. Durata apprendistato CCNL Anpit.

Qualifica	*Livello di destinazione*	*Durata massima dell'apprendistato*
Primo Macellaio	B3	60 mesi
Primo Cuoco	B3	60 mesi
Primo Pasticcere	B3	60 mesi
Primo Gelatiere	B3	60 mesi
Macellaio Specializzato	C	54 mesi
Cuoco Specializzato	C	54 mesi
Pasticcere Specializzato	C	54 mesi
Gelatiere Specializzato	C	54 mesi
Primo Pizzaiolo o Pizzaiolo Unico	C	54 mesi
Sommelier	C	54 mesi
Primo Barman o Barman Unico	C	54 mesi
Macellaio Qualificato	D1	50 mesi
Cuoco Qualificato	D1	50 mesi
Pasticcere Qualificato	D1	50 mesi
Gelatiere Qualificato	D1	50 mesi
Commis di cucina	D1	50 mesi
Secondo Pizzaiolo	D1	50 mesi
Secondo Barman	D1	50 mesi

Il CCNL Multiservizi prevede una durata massima in funzione dei livelli contrattuali prevedendo una deroga per i livelli VI (impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/potessi di iniziativa) e VII (impiegati con funzioni direttive).

La durata massima del contratto di apprendistato, indicata all'art. 12 del CCNL Multiservizi, è riportata nella seguente tabella:

Tabella 25. Durata apprendistato CCNL Multiservizi.

II livello	24 mesi
III livello	24 mesi
IV livello	36 mesi
V livello	36 mesi
VI livello 48 mesi	48 mesi
VII livello	48 mesi

Infine, il CCNL Logistica individua i seguenti profili professionali operai dell'artigianato e delle figure equipollenti a quelli dell'artigianato per i quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 5 o 4 anni:

Tabella 26. Durata apprendistato CCNL Logistica.

Profili	*Durata*
Autisti classificati al livello 3° super	5 anni
Autisti classificati al livello 3°	4 anni
Autisti classificati al livello 3° super junior	4 anni
Addetti al magazzinaggio	4 anni
Addetti alla manutenzione veicoli	4 anni
Addetti alla movimentazione	4 anni

3. Il trattamento economico

Per quanto concerne il trattamento economico dell'apprendistato (anche) professionalizzante, occorre tener presente il disposto dell'art. 42, comma 5, lett. *b*), d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 a mente del quale i CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più

rappresentative sul piano nazionale possono disciplinare il contratto di apprendistato nel rispetto del principio della possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

I contratti collettivi considerati compiono una scelta diversa nel seguire il primo principio (sotto-inquadramento) o il secondo principio (percentualizzazione) per il trattamento economico dell'apprendista e, in particolare, i CCNL Confcommercio, Confesercenti, Anpit e Multiservizi seguono il primo, mentre il CCNL Logistica il secondo.

3.1. *La percentualizzazione*

Il CCNL Logistica, infatti, non prevede il sotto-inquadramento dell'apprendista, bensì, una progressione percentuale del trattamento economico in relazione al livello di inquadramento che possiede:

Tabella 27. Trattamento economico apprendista CCNL Logistica.

Livelli	*Retribuzione %*		
	1° anno	*2° anno*	*3° anno*
1	75%	85%	100%
2	75%	85%	100%
3S non autisti	75%	85%	100%
3 non autisti	75%	85%	100%
4 senior (esclusi profili artigiani)	75%	85%	100%
4 junior (esclusi profili artigiani)	75%	85%	100%
5	75%	85%	100%
6 senior	75%	85%	100%
6 junior	75%	85%	---

Di conseguenza, l'apprendista riceve una retribuzione ridotta del 25%, rispetto a quella prevista per l'inquadramento in cui rientra, per il primo anno di contratto pari, dunque, al 75%; la riduzione si contrae al 15% per il secondo anno, con una retribuzione pari all'85% di quella prevista per il relativo inquadramento; infine, la riduzione si annulla per il terzo anno di contratto.

Per quanto concerne il livello 6° junior, occorre evidenziare che dopo un biennio di apprendistato in tale inquadramento, il lavoratore prosegue l'apprendistato per un ulteriore anno con inquadramento al 6° livello senior.

La percentualizzazione opera anche per i profili artigiani e profili equipollenti a quelli artigiani per i quali la durata dell'apprendistato è fissata in 5 o 4 anni, con una riduzione, però, inferiore:

Tabella 28. Trattamento economico apprendista CCNL Logistica.

Profili	*Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti*				
	1° anno	*2° anno*	*3° anno*	*4° anno*	*5° anno*
Autisti classificati al livello 3° super	90%	95%	100%	100%	100%
Autisti classificati al livello 3°	90%	95%	100%	100%	-
Autisti classificati al livello 3° super junior	90%	95%	100%	100%	-
Addetti alla manutenzione veicoli	90%	95%	100%	100%	-
Addetti alla movimentazione	90%	95%	100%	100%	-

L'apprendista riceve, in questo caso, una retribuzione ridotta del 10%, rispetto a quella prevista per il proprio profilo, per il primo anno di contratto pari, dunque, al 90%; la riduzione si contrae al 5% per il secondo anno, con una retribuzione pari all'95% di quella prevista per il relativo inquadramento; infine, la riduzione si annulla a partire dal terzo anno di contratto.

3.2. *Il sotto-inquadramento*

I CCNL Confcommercio (art. 53) e Confesercenti (art. 53) attuano il principio del sotto-inquadramento dell'apprendista con un'articolazione temporale dello stesso. Infatti, l'inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico sono il seguente:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti la cui mansione di acquisizione rientra nel VI livello, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico è per la prima metà del periodo di apprendistato quello del VII livello.

Anche il CCNL Anpit (art. 93) applica il principio del sotto-inquadramento con lo stesso metodo, stabilendo che nel primo periodo l'inquadramento e la corrispondente retribuzione sono di due livelli inferiori rispetto all'inquadramento finale. Nel secondo periodo, invece, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale. I due periodi sono, anche in questo caso, di eguale durata a seconda della diversa durata totale del periodo di apprendistato.

Il CCNL Multiservizi (Allegato 2 Verbale di accordo in materia di apprendistato Professionalizzante), infine, attua anch'esso il principio del sotto-inquadramento come i precedenti contratti considerati. Prevede, infatti, che il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà. Gli apprendisti con destinazione finale al II livello sono inquadrati al I livello per tutto il periodo.

Il trattamento economico è, dunque, differenziato per la prima e la seconda metà del periodo di apprendistato, ma sempre corrispondente allo stesso trattamento economico previsto dai diversi contratti

collettivi considerati per i lavorati inquadrati nel livello cui l'apprendista, in base al periodo del contratto, appartiene.

4. Una simulazione: l'apprendista addetto alle vendite

Quanto sin qui detto sull'apprendistato professionalizzante può essere studiato attraverso la simulazione della Retribuzione Annua Lorda (RAL) prevista per un apprendista commesso addetto alla vendita.

Il commesso addetto alla vendita, come visto nel Panel 1, risulta inquadrato nei cinque contratti collettivi considerati come segue:

- CCNL Confcommercio e Confesercenti: IV livello con durata del periodo di apprendistato di 36 mesi;
- CCNL Anpit: livello D1 con durata del periodo di apprendistato di 28 mesi;
- CCNL Multiservizi: III livello con durata del periodo di apprendistato di 30 mesi;
- CCNL Logistica: VI livello con durata del periodo di apprendistato di 36 mesi.

Assunti i profili qualificatori e gli inquadramenti contrattuali innanzi detti, possiamo ora comparare la RAL spettante all'apprendista commesso addetto alle vendita in base ai descritti principi di trattamento attuati dai contratti collettivi considerati.

L'apprendista commesso addetto alle vendite cui trova applicazione il CCNL Confcommercio ovvero il CCNL Confesercenti riceve, per i primi 18 mesi, la RAL di due livelli inferiori e, quindi, quella del lavoratore inquadrato al VI livello pari a 19.711,16 euro (CCNL Confcommercio) ovvero pari a 19.711,30 euro (CCNL Confesercenti). Per i secondi 18 mesi, la RAL che riceve è quella del V livello di inquadramento pari a 21.154,28 euro (CCNL Confcommercio) ovvero pari a 21.153,72 euro (CCNL Confesercenti).

L'apprendista commesso addetto alle vendite cui trova applicazione il CCNL Anpit riceve, per sia per primo periodo (14 mesi) che per il

secondo (14 mesi) la RAL di un livello inferiore (D2) quello più basso e, dunque, pari a 14.442,48 euro per ciascun periodo.

L'apprendista commesso addetto alle vendite cui si applica il CCNL Multiservizi riceve, per i primi 15 mesi, la RAL di due livelli inferiori e, quindi, quella corrispondente al I livello pari a 16.560,18 euro. Per i secondi 15 mesi, la RAL che riceve è quella del II livello di inquadramento pari a 17.409,00 euro.

Infine, l'apprendista commesso addetto alle vendite soggetto alla disciplina del CCNL Logistica riceve per il 1° anno una RAL pari al 75% di quella spettante al lavoratore non apprendista inquadrato al VI livello, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, pari a 15.592,71 euro; per il 2° anno riceve una RAL pari all'85% di quella spettante al lavoratore non apprendista inquadrato al VI livello pari a 17.671,74 euro; per il 3° anno riceve una RAL Pari al 100% di quella spettante al lavoratore non apprendista inquadrato al VI livello pari a 20.790,28 euro.

Il seguente grafico illustra la retribuzione annua lorda (RAL) in base ai descritti principi di trattamento attuati dai contratti collettivi considerati:

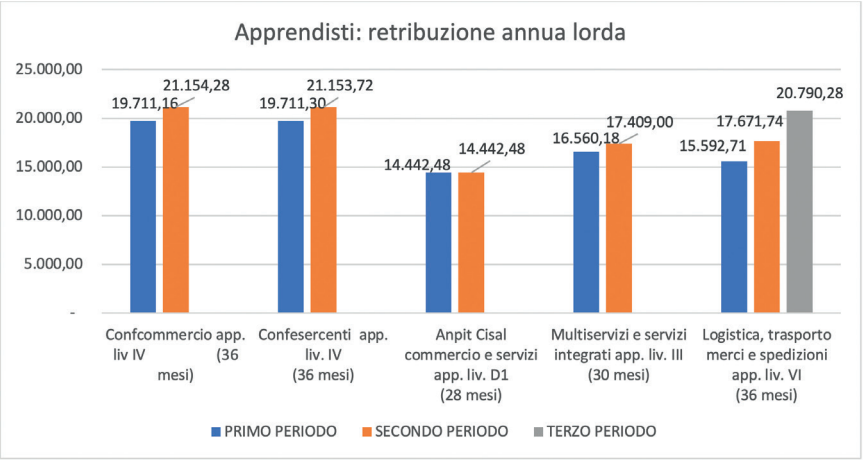

Grafico n. 13. RAL media apprendista.

RIFLESSIONI GIURIDICHE SUL LAVORO

1. Lina Del Vecchio
   Il lavoro italiano all'estero
   ISBN 978-88-255-0046-2, formato 17 × 24 cm, 308 pagine, 16 euro

2. Antonio Riccio
   Il potere di scelta del datore di lavoro. La dimensione collettivo–relazionale del lavoro subordinato
   ISBN 978-88-255-1291-5, formato 17 × 24 cm, 208 pagine, 12 euro

3. Maria Giovannone
   La tutela dei labour standards *nella catena globale del valore*
   ISBN 978-88-255-2678-3, formato 17 × 24 cm, 380 pagine, 20 euro

4. Giuseppe Ludovico, Marcelo Borsio Raimundo
   Simão De Melo (a cura di)
   I danni non patrimoniali del diritto del lavoro e della previdenza sociale. Una comparazione tra gli ordinamenti giuridici italiano e brasiliano
   ISBN 978-88-255-3628-7, formato 17 × 24 cm, 700 pagine, 34 euro

5. Maria Giovannone (a cura di)
   La responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza sanitaria. Atti del Convegno
   ISBN 979-12-80414-14-4, formato 17 × 24 cm, 64 pagine, 8 euro

6. Gianluca Bonanomi
   Europa sociale, salario minimo e contrattazione collettiva
   ISBN 979-12-5994-315-6, formato 17 × 24 cm, 268 pagine, 18 euro

7. Pierre de Gioia Carabellese, Camilla Della Giustina
   Employment Law in the UK and EU. Technology, Technology, Human Rights and Crises
   ISBN 979-12-218-1123-0, formato 17 × 24 cm, 428 pagine, 25 euro

8. Luisa Monterossi
   Stagionalità e rapporto di lavoro
   ISBN 979-12-218-1434-7, formato 17 × 24 cm, 120 pagine, 16 euro

9. Lucia D'Arcangelo
   La tutela del lavoratore nel trattamento dei dati personali
   ISBN 979-12-218-1519-1, formato 17 × 24 cm, 280 pagine, 23 euro

10. Silvia Ciucciovino, Fabiola Lamberti, Dario Fiori, Riccardo Maraga, Fabio Minotti, Luca Torroni
CCNL e competizione contrattuale nel settore terziario. Dall'analisi comparativa dei CCNL applicati alla valutazione delle ricadute economico-normative per imprese e lavoratori
ISBN 979-12-218-1688-4, formato 17 × 24 cm, 208 pagine, 20 euro

Finito di stampare nel mese di febbraio del 2025
dalla tipografia «The Factory S.r.l.»
via Tiburtina, 912 — 00156 Roma