

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE TERZIARIO: UNA COMPARAZIONE EMPIRICA



MARZO 2023

Dall'analisi comparativa
dei CCNL applicati alla
valutazione delle ricadute
economico-normative
per imprese e lavoratori

EBIT LAZIO

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE TERZIARIO: UNA COMPARAZIONE EMPIRICA

Dall'analisi comparativa dei CCNL
applicati alla valutazione delle ricadute
economico-normative per imprese e lavoratori

MARZO 2023

Gruppo di ricerca

Responsabili Scientifici

Prof. Silvia Ciucciovino

Ordinaria di Diritto del Lavoro
Università degli Studi Roma Tre
Presidente LABChain

Ph.D. Avv. Fabiola Lamberti

Ricercatrice di Diritto del Lavoro
Università degli Studi Roma Tre

Ricercatori

Dott. Dario Fiori

Consulente del Lavoro in Roma

Dott. Fabio Minotti

Consulente del Lavoro in Roma

Dott. Ph.D. Matteo Verzaro

Assegnista di Ricerca Università degli Studi Roma

PREMESSA

Guido Lazzarelli

Presidente EBIT Lazio

In occasione dei vent'anni dalla propria costituzione l'Ente Bilaterale del terziario del Lazio vuole fare il punto della diffusione e della fidelizzazione degli strumenti contrattuali, e la bilateralità rappresenta proprio una delle significative novità introdotte dalla contrattazione collettiva e poi considerata anche dal legislatore.

La costituzione degli enti e dei fondi bilaterali ha rappresentato un percorso di relazioni industriali di carattere meno conflittuale rispetto al passato, che ha portato le parti sociali a gestire costruttivamente le dinamiche nei contesti di lavoro, attraverso regole e procedure condivise, e attraverso la previsione di servizi e tutele a beneficio di lavoratori e imprese, concretizzando in tal modo forme di "welfare territoriale".

La bilateralità vuole essere l'occasione, in altre parole, per incrementare la qualità della contrattazione collettiva.

La ricerca che verrà presentata nelle pagine successive è stata commissionata per verificare se effettivamente questa qualità contrattuale viene percepita dai soggetti destinatari della contrattazione collettiva o se invece sono altri gli elementi che vengono ricercati e soprattutto apprezzati in un contratto collettivo.

E qui si pone il tema del c.d. dumping contrattuale, cioè della competizione al ribasso. In particolare l'esito della ricerca vuole mettere in evidenza quali possono essere le ragioni che allontanano le imprese dall'applicazione del contratto collettivo che, secondo quelli che dovrebbero essere i parametri di misurazione, possiamo considerare il contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Questo avverbio e questo aggettivo – comparativamente e più rappresentativo – sono il criterio che il legislatore degli ultimi anni ha individuato come linea di demarcazione tra gli strumenti di contrattazione collettiva e di bilateralità meritevoli di tutela da parte del legislatore e di normative premianti rispetto a tutti gli altri. Negli ultimi dieci anni c'è stata una proliferazione di contratti collettivi sottoscritti anche da pochi soggetti sia dal punto di vista della rappresentanza datoriale, che da quella sindacale, i quali hanno cercato la loro legittimazione prima attraverso la sottoscrizione di un contratto collettivo e poi eventualmente nella misurazione della propria diffusione territoriale ed effettiva rappresentatività.

La ricerca ci dirà se la direzione che si sta prendendo nella nostra regione è volta al riconoscimento della qualità della contrattazione collettiva e della bilateralità, o alla mera convenienza rappresentata dal perseguimento del basso costo, in assenza di interventi normativi ed amministrativi che possano arginare il dumping contrattuale. Per parte di Ebit Lazio, la ricorrenza del compimento dei 20 anni ci spinge a esercitare sempre meglio il ruolo di amministratori di risorse che, le parti contrattuali, hanno pensato per innalzare la qualità della contrattazione a beneficio di lavoratori ed imprese.

INTRODUZIONE

PAG. 8

Silvia Ciucciovino
Responsabile Scientifico
Presidente di LABChain

NOTA METODOLOGICA E PERIMETRAZIONE DELL'INDAGINE

PAG. 12

Fabiola Lamberti
Responsabile Scientifico

PANEL 1

PAG. 18

La retribuzione media correlata agli inquadramenti esaminati

Executive summary	pag.	19
1. Il commesso addetto alla vendita	pag.	21
2. Il magazziniere	pag.	25
3. Il capo-reparto	pag.	29
4. Lo specialista di macelleria	pag.	33

PANEL 2

PAG. 38

Le previsioni contrattuali e le ricadute sui trattamenti economici

Executive summary	pag.	39
1. Orario di lavoro e divisore contrattuale	pag.	41
2. Lavoratori discontinui	pag.	44
3. Il lavoro supplementare	pag.	47
4. Il lavoro straordinario	pag.	51

INDICE

5. Il lavoro festivo	pag.	55
6. Sintesi delle maggiorazioni applicabili	pag.	57
7. Le ferie	pag.	59
8. I permessi retribuiti	pag.	61
9. La quattordicesima mensilità	pag.	63
10. Gli scatti di anzianità	pag.	64
11. Gli eterogenei strumenti di flessibilità oraria	pag.	67
11.1 La flessibilità oraria	pag.	67
11.2 La banca ore	pag.	68
12. Il contratto di ingresso	pag.	71
13. I costi ed i benefici della bilateralità contrattuale	pag.	74

FOCUS

Il trattamento economico-normativo dell'apprendistato professionalizzante

PAG. 84

1. La durata ordinaria	pag.	85
2. La durata in deroga	pag.	86
3. Il trattamento economico	pag.	90
3.1 La percentualizzazione	pag.	91
3.2 Il sotto-inquadramento	pag.	93
4. Una simulazione: l'apprendista addetto alle vendite	pag.	94

INTRODUZIONE

Silvia Ciucciovino

Responsabile Scientifico
Presidente di LABChain

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 preoccupante e ha raggiunto al novembre del 2022 la considerevole cifra di 946⁽⁰¹⁾.

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 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

(01) 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-mercato-del-lavoro-2022-del-13-12-2022_compressed.pdf.

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 ferma 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.

NOTA METODOLOGICA E PERIMETRAZIONE DELL'INDAGINE

Fabiola Lamberti

Responsabile Scientifico

La presente ricerca si propone di effettuare una comparazione empirica tra alcuni dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro maggiormente 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 presenza 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.

Sulla scorta della domanda conoscitiva formulata dall'Ente Bilaterale del Terziario del Lazio, 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, CIDEF 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 da mettere in comparazione è stata guidata da alcune motivazioni. Innanzitutto, pur rientrando il settore turistico-alberghiero e pubblici esercizi nell'ambito del settore terziario globalmente inteso, si è ritenuto di non inserirlo nella comparazione del presente studio poiché per tale settore risultano costituiti appositi Enti Bilaterali, che in ragione delle proprie finalità istitutive procedono ad esaminare direttamente il settore contrattuale di propria competenza. Sarebbe certamente auspicabile in futuro poter procedere ad uno studio unitario, per una più completa disamina del settore.

In secondo luogo 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⁽⁰²⁾, 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 CCNL	Quota %		Tipo CCNL	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 – Confasal)	1,3%	10°	TERZIARIO (Confimprese Italia – Confasal)	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 sovrapposibilità, per istituti contrattuali e trattamenti economici, da un lato, tra il CCNL CONFCOMMERCIO, il CCNL CONFESERCENTI TERZIARIO ed il CCNL CONFESERCENTI COMMERCIO e, da 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 CCNL che, benché

(02) 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 \(uniroma3.it\)](#)

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 ampliamento 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 panel e di un *focus* di approfondimento.

Il primo panel propone un'analisi comparativa, che si avvale di tabelle sinottiche e grafici di sintesi, della retribuzione mensile media riferita a quattro specifiche figure professionali, individuate di concerto con l'Ente Bilaterale, 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.

Il secondo panel 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. 41-47, 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 Annuale Lorda spettante ad un apprendista commesso addetto alle vendite.

La ricerca è volutamente acritica e si limita a consegnare dati oggettivi che, proprio per la loro specificità, possono contribuire all'attuazione di un confronto sull'effettività e l'ampiezza dei trattamenti economici e normativi raggiunti dai vari CCNL considerati.

PANEL 1

La retribuzione media correlata agli
inquadramenti esaminati

Executive summary

In conformità alla domanda conoscitiva dell'Ente Bilaterale del Terziario del Lazio, 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⁽⁰³⁾ 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 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.

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

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 accogliimento, 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 simile «*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 le effettuazioni 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

COMMESSE 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

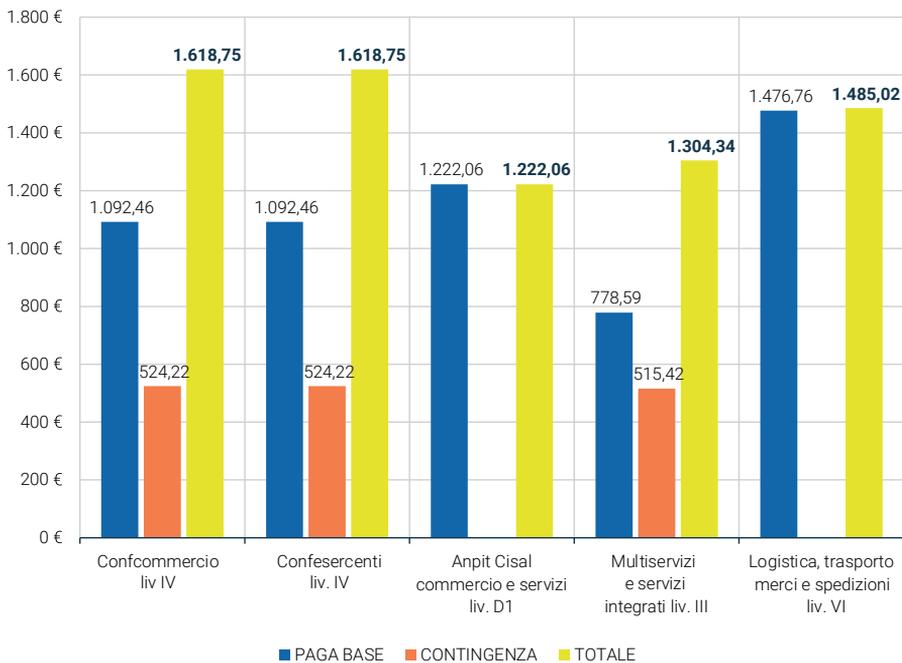
MULTISERVIZI e LOGISTICA) EDR (il cui importo è stato inserito nel totale), è pari ad un totale (giallo) di:

- 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

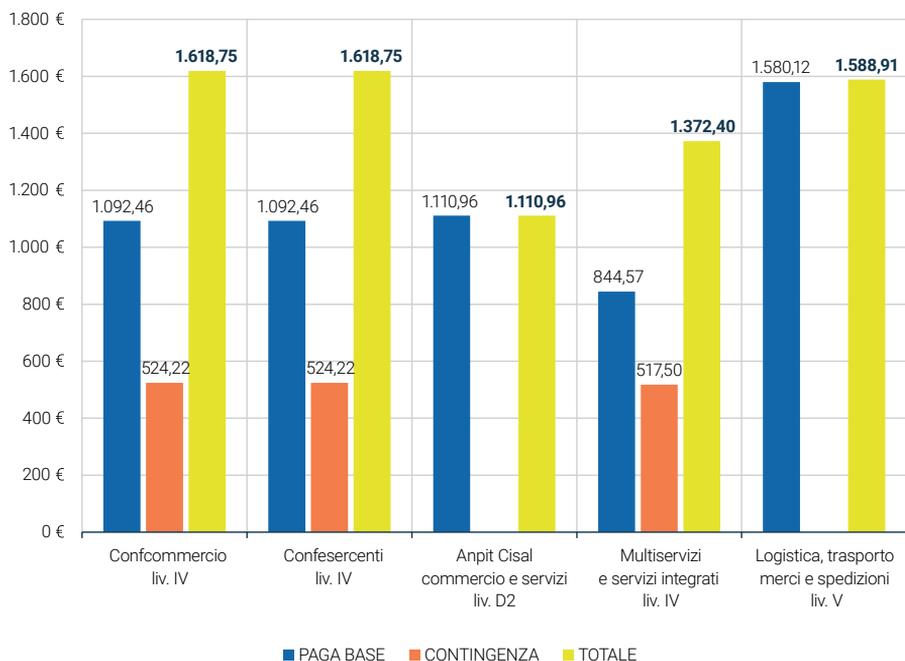
La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu), contingenza (arancione) e, ove previsto (CCNL CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI e MULTISERVIZI e LOGISTICA) EDR (il cui importo è stato inserito nel totale), è pari ad un totale (giallo) di:

- 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 plurisetoriali 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 «lavoratori 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». Dipendendo, 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

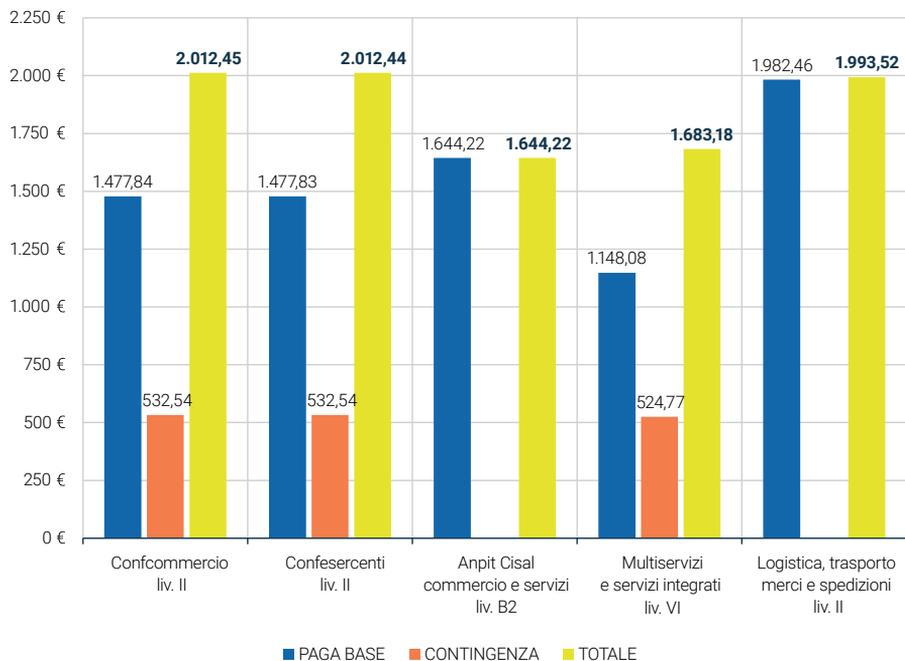
La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu), contingenza (arancione) e, ove previsto (CCNL CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI e MULTISERVIZI e LOGISTICA) EDR (il cui importo è stato inserito nel totale), è pari ad un totale (giallo) di:

- 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 Esemplicazioni*», 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.

I CCNL CONFCOMMERCIO e CONFESERCENTI riconducono lo specialista di macelleria nell'ambito di lavoratori dotati di specifiche conoscenze tecniche e capacità tecnico-pratiche che eseguono compiti anche di vendita; si segnala che i medesimi CCNL prevedono per il "macellaio specializzato provetto", cioè colui che compie tutte le fasi di lavorazione delle carni, l'inquadramento al superiore III livello; il CCNL ANPIT per l'inquadramento considerato fa riferimento alle complesse operazioni di lavorazione e vendita carni ed assegna per quel livello 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

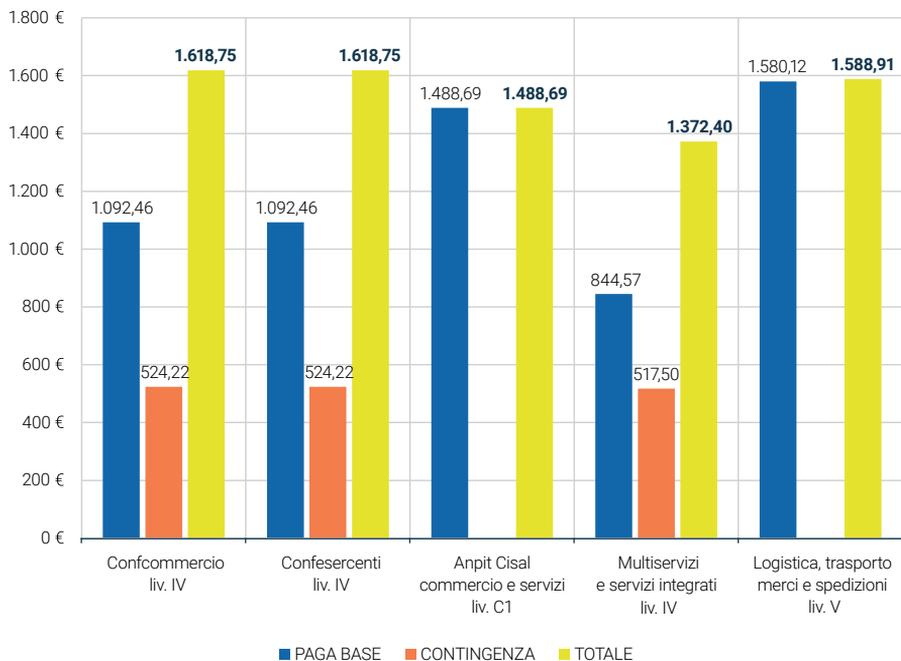
La retribuzione mensile, nelle sue componenti di paga base (blu), contingenza (arancione) e, ove previsto (CCNL CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI e MULTISERVIZI e LOGISTICA) EDR (il cui importo è stato inserito nel totale), è pari ad un totale (giallo) di:

- 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



PANEL 2

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 Annuale 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 le 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^a 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, usciери, 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 *"inquadri 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 MULTISERVIZI 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 settimanale 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 retributivi 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 prescrive la maggiorazione pari al 18%, ma prevede 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 CCNL ANPIT sono contenute nella seguente tabella:

Tabella 9

Maggiorazioni lavoro supplementare CCNL ANPIT

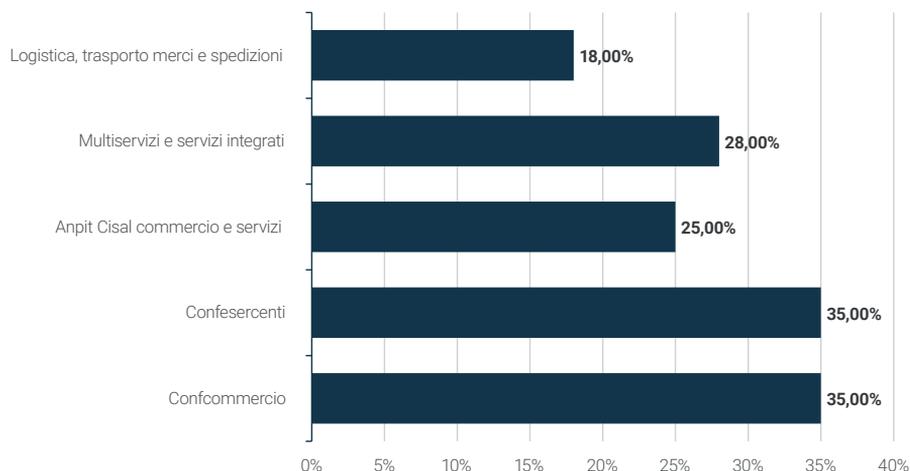
DESCRIZIONE DEL LAVORO SUPPLEMENTARE	MAGGIORAZIONE PER SUPPLEMENTARE PROLUNGATO			MAGGIORAZIONE PER SUPPLEMENTARE SPEZZATO		
	Preavviso normale	Richiesta tempestiva	Richiesta urgente	Preavviso normale	Richiesta tempestiva	Richiesta urgente
A Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	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 retributivi 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 CCNL ANPIT sono contenute nella seguente tabella:

Tabella 11

Maggiorazioni Lavoro Straordinario CCNL ANPIT

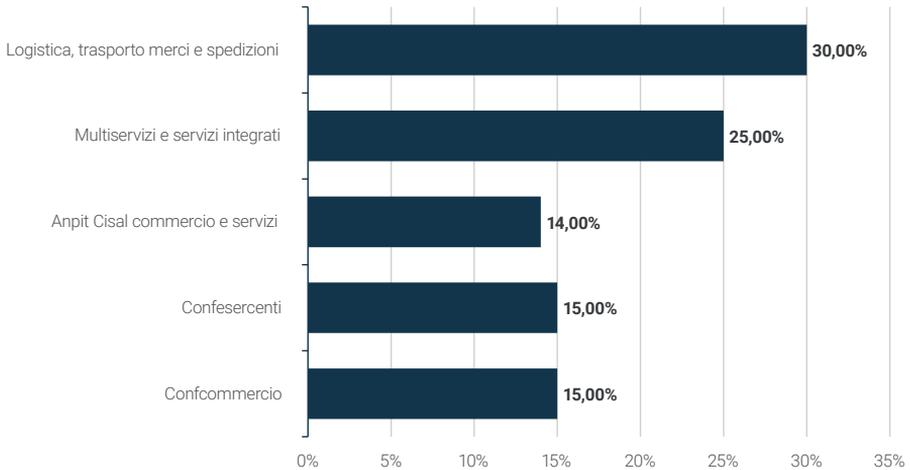
DESCRIZIONE DEL LAVORO SUPPLEMENTARE	MAGGIORAZIONE PER STRAORDINARIO PROLUNGATO			MAGGIORAZIONE PER STRAORDINARIO SPEZZATO		
	Preavviso normale	Richiesta tempestiva	Richiesta urgente	Preavviso normale	Richiesta tempestiva	Richiesta urgente
A Entro le 10 h/giorno e 48 h/settimanali	14%	17%	20%	17%	20%	23%
B Oltre le 10 h/giorno e 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%.

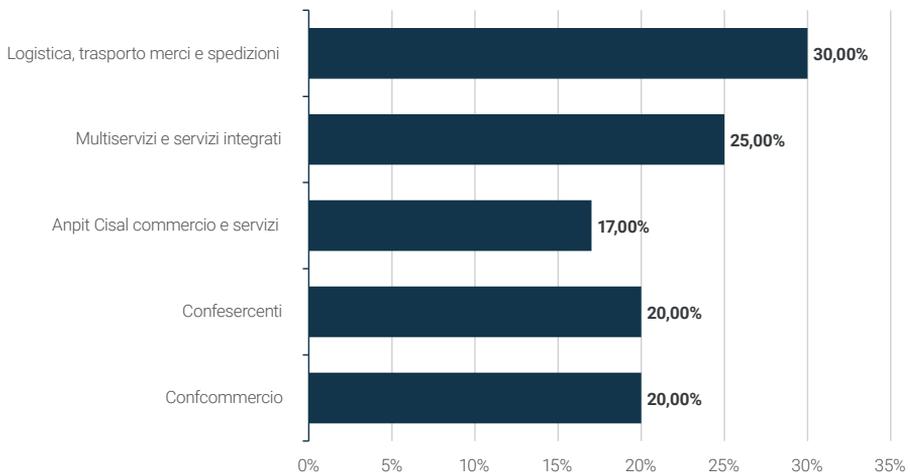
Il CCNL ANPIT distingue, anche qui, la quota di maggiorazione a seconda che lo straordinario si inserisca in orario prolungato ovvero spezzato. In quest'ultimo caso, essendo prevista una decorrenza dell'orario normale ontologicamente discontinua, la retribuzione di lavoro straordinario deve essere minimo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

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

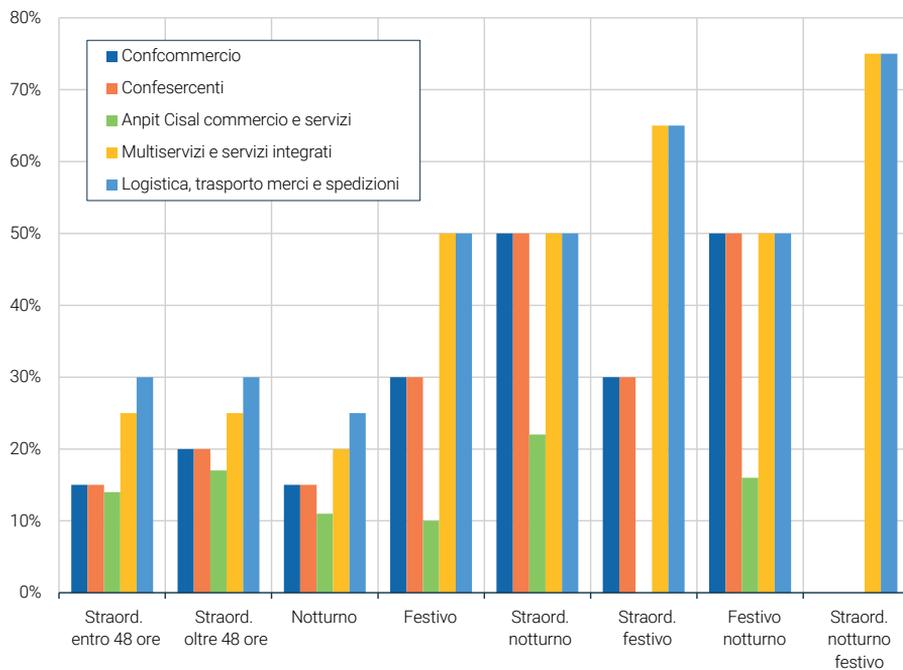
Da ultimo, per completezza, si propone uno schema riepilogativo delle maggiorazioni previste dai CCNL considerati, distinte per tipologia di prestazione soggetta a maggiorazione.

Tabella 15
Comparazione Maggiorazioni

CCNL	STRAORD. ENTRO 48 ORE	STRAORD. OLTRE 48 ORE	NOTTURNO	FESTIVO	STRAORD. NOTTURNO	STRAORD. 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) ovvero di 5 giorni settimanali (settimana corta).

La distinzione è evidenziata nella seguente tabella:

Tabella 16

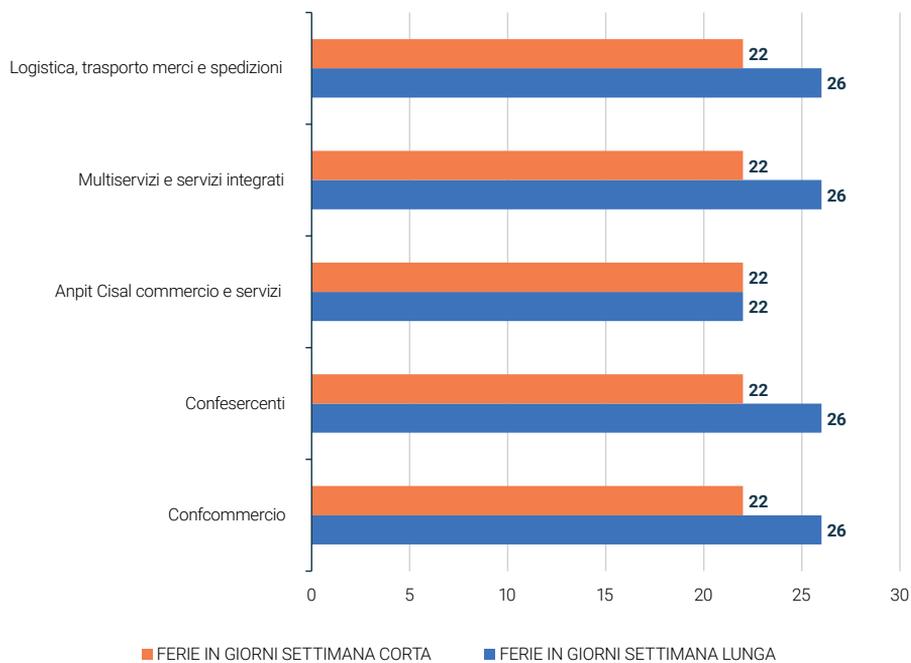
Maturazione ferie

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, l'ANPIT, indifferentemente se la prestazione lavorativa si svolge 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

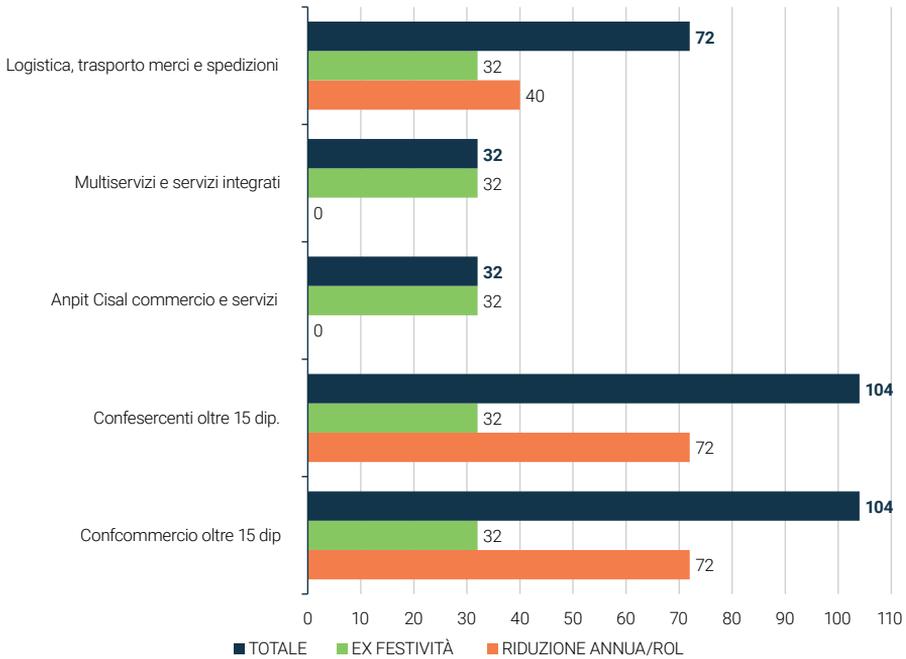
CCNL	RIDUZIONE ANNUA/ROL	EX FESTIVITÀ	TOTALE
CONFCOMMERCIO	72	32	104
CONFESERCENTI	72	32	104
LOGISTICA	40	32	72
ANPIT	0	32	32
MULTISERVIZI	0	32	32

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.

Tabella 18
Quattordicesima Mensilità

CCNL	QUATTORDICESIMA MENSILITÀ
CONFCOMMERCIO	SI
CONFESERCENTI	SI
ANPIT	NO
MULTISERVIZI	SI
LOGISTICA	SI

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 all'1.8.83. 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	CNNL	CALCOLO	NUMERO	DECORRENZA
CONFCOMMERCIO	Sì	Ad Importo	10	Triennale
CONFESERCENTI	Sì	Ad Importo	10	Triennale
ANPIT	Sì	Ad Importo	5	Biennale
LOGISTICA	Sì	Ad Importo	5	Biennale
MULTISERVIZI	SÌ 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 diversamente 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 per cento) 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 espletate 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 intitolato *"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 simile 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:

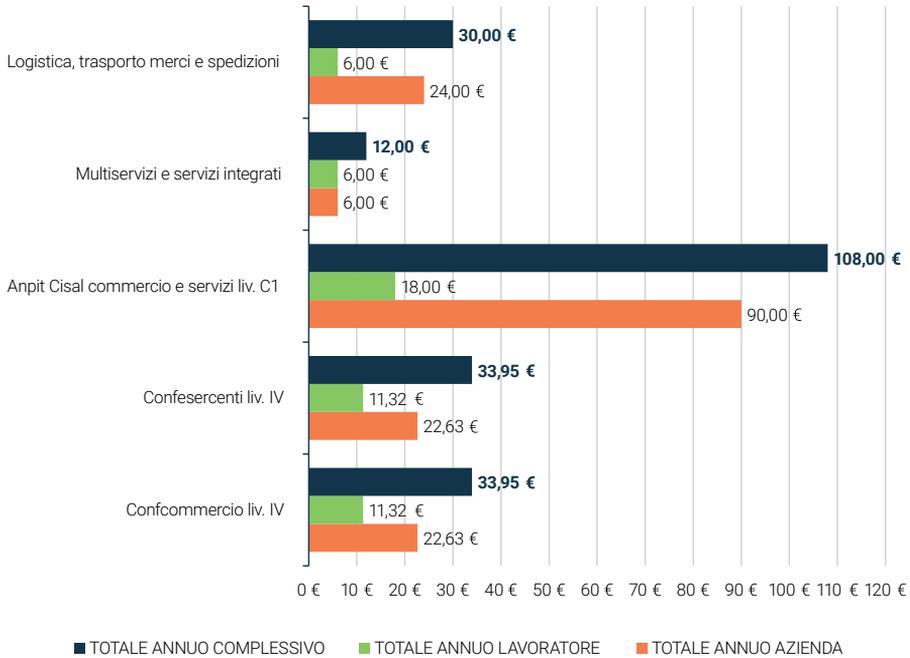
Tabella 21
 Costo Bilateralità livello IV

ENTE BILATERALE	QUOTA AZIENDA	QUOTA LAVORATORE	MENSILITÀ	TOT. ANNUO AZIENDA	TOT.E ANNUO LAVORATORE	TOT. 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 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:

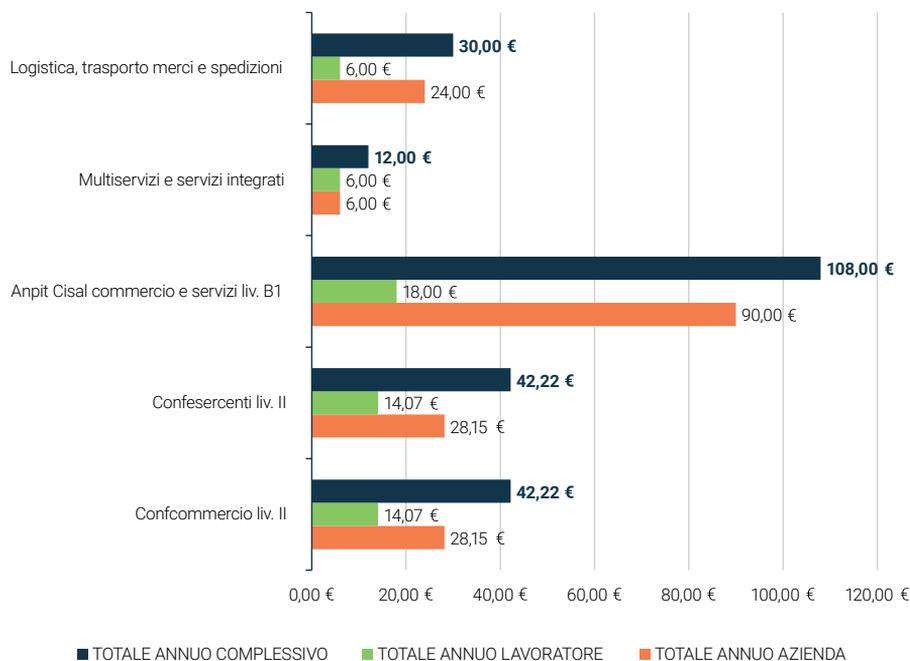
Tabella 22
 Costo Bilateralità livello II

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 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 dovrà 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 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.

- I CCNL CONFCOMMERCIO (artt. 21 e 22) e CONFESERCENTI (art. 18 e 20) assegnano all'ente bilaterale nazionale funzioni variegata 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 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 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 plurisettemanali; 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.

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-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, rinviando all'Accordo interconfederale sulla disciplina dell'apprendistato del 28 dicembre 2016 tra ANPIT, CIDEK, 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

LIVELLO	DURATA
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 magazzino	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 è 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 lavoratori 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 vendite 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).

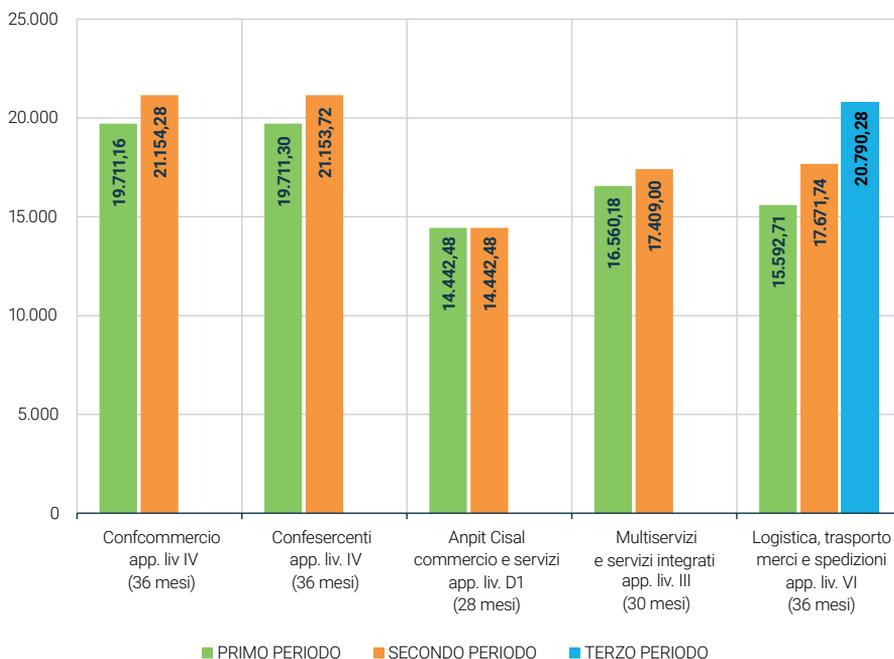
L'apprendista commesso addetto alle vendite cui trova applicazione il CCNL ANPIT riceve, per sia per primo periodo (14 mesi) che per il secondo (14 mesi) la

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 13

RAL media Apprendista



EBiT Lazio

Piazza Mazzini, 27 - 00195 Roma

tel: +39 06. 68 33 707

fax: +39 06. 68 21 04 05

mail: info@ebitlazio.it

www.ebitlazio.it



ISO 9001 - Certificato n° 30700973 QM15

Sede territoriale EBiT Viterbo

c/o Confcommercio Lazio Nord

Via Monte S. Valentino, 2 - 01100 Viterbo

tel: 0761. 15 21 636 - fax: 0761. 15 21 635

www.confcommerciolazionord.it

Sede territoriale EBiT Rieti

c/o Confcommercio Lazio Nord

Largo B. Cairoli, 2 - 02100 Rieti

tel: 0746. 48 59 67 - fax: 0746. 49 53 80

www.confcommerciolazionord.it

Sede territoriale EBiT Latina

c/o Confcommercio Lazio Sud

Via Dei Volsini, 60 - 04100 Latina

tel: 0773. 61 06 78

www.confcommerciolaziosud.it

Sede territoriale EBiT Frosinone

c/o Confcommercio Lazio Sud

Via Lago di Como, 50/54 - 03100 Frosinone

tel: 0775. 29 41 84

www.confcommerciolaziosud.it



Ente Bilaterale del Terziario, Distribuzione e Servizi del Lazio

Piazza Giuseppe Mazzini, 27 - 00195 Roma
Tel: (+39) 06.68.33.707 - E-mail: info@ebitlazio.it
www.ebitlazio.it