

PROTOCOLLO D'INTESA SUL RINNOVO DEL CCNL "COMMERCIO"

In data 9 aprile 2016, si sono riunite a Milano, nella sede dell'ENBIC Lombardia, le seguenti Parti:

- **ANPIT** (*Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario*), rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco e dal Vicepresidente Franco Ravazzolo, con una Delegazione composta dai Sigg.ri Antonio Vallebona, Cesare Bianchi, Giovanni Costantini, Francesco Catanese, Ettore Lucarelli, Giovanni Mignozzi, Riccardo Trimarco, Serena Schilliró e Marco Furnari;
- **UNICA** (*Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato*), rappresentata dal Presidente Gianluigi De Sanctis, dal Vice Presidente Claudio Canali, dal Presidente del Consiglio Nazionale, Stefano Diquattro, e da una Delegazione composta dai Sigg. Fausto Antinori, Paolo Apostolo, Maurizio Bonfanti, Rita Catalano, Iaria Gloria Cavaletto, Paola Cerutti, Ugo Natalino Ciapparelli, Alessandro D'Amico, Erika Dante, Maurizio Rossi, Emilia Rosa Santambrogio, Daniele Tarchi, Mario Gioia, Mario Carmine Manganiello, con l'assistenza del Segretario Generale Pier Corrado Cutillo;
- *Con l'assistenza di* **CIDEC** (*Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti*), rappresentata dal Presidente Paolo Esposito e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Salvatore Bivona, Davide Raccuia e Virginia Bellini;

e

- **CISAL Terziario** (*Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo*), rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Andrea Brignolo, Antonio Cassano, Alice Fioranzato, Giuseppe Coppola, Claudio Capodiecì, Luigi Vicinanza, Giuseppe Mazzei, Nino Gulisano, Marcello Biasci, Aliandro Saverio, Giorgio Petroselli, Gerardo Canarino, Raffaele Depunzio, Margherita De Cesare, Giovanni Giudice, Tiziano Veronese, Gianfranco Gradasci, Paolo Magri, Corrado Magri, Gianluca Merola, Paolo Sartori, Fernando Vergine;
 - *Con l'assistenza di* **CISAL** (*Confederazione Italiana Sindacati Autonomo Lavoratori*), rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e dai Segretari Confederati Fulvio De Gregorio e Pietro Venneri;*di seguito anche dette solo "Parti" o "Parti in epigrafe";*

per determinare i contenuti economici e normativi del rinnovo del *CCNL Commercio* sottoscritto il 3 luglio 2012 dalle Parti in epigrafe, con validità dal 1° luglio 2012 al 30 giugno 2015.

PREMESSO CHE:

- A. ANPIT, Confazienda e Unica - CIDEC con CISAL Terziario - CISAL il 3 luglio 2012 hanno sottoscritto il "*CCNL per i dipendenti da Aziende e Cooperative del settore Commercio*", anche solo denominato "*CCNL Commercio*" o "*Contratto*" o "*CCNL*", con validità dal 1° luglio 2012 al 30 giugno 2015.
- B. Il Contratto è stato disdetto nei termini previsti dall'art. 22 del CCNL e, conseguentemente, è scaduto il 30 giugno 2015.
- C. In data 20 ottobre 2015 le Parti si sono incontrate per la definizione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale da riconoscere dal mese di ottobre 2015, sottoscrivendo il relativo Accordo.
- D. Le Commissioni e le Parti in epigrafe negli ultimi tre mesi si sono incontrate svariate volte per la formulazione delle ipotesi contrattuali e per la discussione della piattaforma di rinnovo del CCNL Commercio.
- E. Le Parti, nel corso delle intervenute discussioni, hanno concordato di mantenere lo

schema della pregressa composizione della retribuzione mensile dovuta, che sarà così articolata:

- a) Paga Base Nazionale Conglobata Mensile;
 - a1) Aumenti periodici di Anzianità;
 - a2) Voce/i retributiva/e mensili *ad personam*;
- b) Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- c) Indennità di Mancata Contrattazione, con accorpamento dell'Indennità Annuale di Mancata Contrattazione (IAMC) in quella mensile (IMMC), con conseguente cessazione dell'IAMC.

F. Le Parti hanno concordato di valorizzare il parametro del secondo livello retributivo (*ex 7° livello del CCNL rinnovando*), che tenga conto delle competenze professionali richieste dalla rispettiva Declaratoria. Conseguentemente hanno concordato di modificare l'intera scala parametrica per meglio adeguarla ai contenuti professionali dei singoli livelli.

G. Le Parti concordano, in concomitanza alla modifica dei parametri contrattuali, di assegnare nuove diciture ai livelli che individuino con maggior chiarezza le rispettive aree professionali, come riportato nella seguente Tabella 1) di raccordo, applicabile in tutti i casi di pregresso corretto inquadramento. Le Parti ricordano, ancora una volta, che il criterio di assegnazione del livello deve essere obiettivo e riferirsi solo agli effettivi contenuti professionali della mansione, così come ricavabili dalle Declaratorie, dai Profili e dalle Esemplicazioni contrattuali.

Tabella 1): Sintesi della Classificazione del Personale

Vecchio Livello	Vecchio Parametro	Nuovo Livello	Nuovo Parametro	Descrizione	Competenze*
Q	226	Q	230	Quadro	Estese Gestionali ed autonome (Direttore)
1	194	A	199	Impiegato Direttivo	Gestionali elevate multisettoriali (Responsabile di Direzione)
2	169	B1	174	Gestore di 1° categoria	Gestionali elevatissima settoriale (Capo Servizio)
3	152	B2	157	Gestore di 2° Categoria	Gestionali articolate (Responsabile di più Uffici)
4	138	B3	141	Gestore di 3° Categoria	Gestionali semplici (Capo Ufficio o Reparto)
5	125	C	128	Impiegato di Elevato Concetto anche Coordinatore	Estese Professionali e di Coordinamento
				Operaio di Elevata Specializzazione anche Coordinatore	
6	115	D1	117	Impiegato di Concetto	Professionali Specializzate
				Operaio Specializzato	
7	106	D2	108	Impiegato Qualificato	Professionali Qualificate
				Operaio Qualificato	
8	100	E	100	Impiegato d'Ordine	Professionali Semplici
				Operaio Comune	

*** Definizioni di "Competenze":**

➤ **"Gestionali"**: il Lavoratore che, nell'area/e professionale/i coordinata/e, dirige i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti. Ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento dei risultati dell'intero gruppo di lavoro. Attiva i procedimenti disciplinari per le infrazioni generali del rapporto di lavoro e/o per gli aspetti tecnici specifici. Le competenze gestionali devono essere valutate a seconda del grado di autonomia determinato dalle rispettive deleghe (*rappresentativa, di poteri, di firma, organizzativa*), dell'ampiezza applicativa delle competenze professionali richieste (*sull'azienda, su più servizi, in un servizio, più uffici o reparti, in un ufficio o reparto*) e dell'ampiezza dimensionale dell'Azienda (*microazienda, piccola, media o grande*).

➤ **"Di Coordinamento"**: il Lavoratore che per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, per le proprie elevate competenze, coordina, guida e controlla l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello inferiore, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto. Si assicura del rispetto della disciplina del lavoro, segnalando al proprio Responsabile eventuali ritardi, assenze ingiustificate o la mancata ottemperanza alle disposizioni organizzative ricevute.

➤ **Professionali**: il Lavoratore che per la propria specifica competenza settoriale, fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato (*tecnico, amministrativo, commerciale ecc.*), inteso come rispetto delle quantità e qualità richieste, dei modi di esecuzione e dei tempi previsti. È il titolare delle competenze specifiche proprie della mansione svolta.

H. Le Parti hanno concordato di mantenere la tripartizione degli Operatori di Vendita (*di Prima, di Seconda e di Terza Categoria*), riposizionandoli nei livelli professionali in funzione delle rispettive professionalità (Op. di Vendita di 1^a Categoria; Op. di Vendita di 2^a Categoria; Op. di Vendita di 3^a Categoria).

I. Le Parti, con le modifiche introdotte, intendono che siano salvaguardate eventuali condizioni personali di favore in essere quali condizioni *ad personam* (A.P.), modificabili *in pejus* solo con eventuale motivato Accordo individuale assistito a norma di Legge e di CCNL.

J. Le Parti, in attesa di definizione del nuovo testo del CCNL, hanno concordato di sottoscrivere il presente Protocollo d'Intesa, vincolante dal 1° maggio 2016 su quanto ivi deliberato.

PREMESSO TUTTO QUANTO PRECEDE, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1) **AUMENTI RETRIBUTIVI**

a. **Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile**

Le Parti concordano gli aumenti della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (P.B.N.C.M.), conformemente alla seguente Tabella 2) "*Sintesi Aumenti Contrattuali sulla*

Paga Base Nazionale Conglobata Mensile in euro", che segue.

Tabella 2): Sintesi Aumenti Contrattuali sulla Paga Base Nazionale Conglobata Mensile in euro

Levello	P.B.N.C.M. fino al 30/04/2016	P.B.N.C.M. dal 1° maggio 2016	P.B.N.C.M. dal 1° maggio 2017	P.B.N.C.M. dal 1° maggio 2018
Q	2.284,12	2.343,82	2.403,51	2.463,21
A	1.965,83	2.020,96	2.076,08	2.131,21
B1	1.711,20	1.761,96	1.812,71	1.863,47
B2	1.541,44	1.588,10	1.634,75	1.681,41
B3	1.392,91	1.431,96	1.471,01	1.510,05
C	1.265,59	1.300,67	1.335,75	1.370,83
D1	1.159,50	1.190,67	1.221,85	1.253,02
D2	1.074,62	1.101,96	1.129,30	1.156,64
E	1.010,96	1.030,96	1.050,96	1.070,96

b. Elemento Perequativo Mensile Regionale

Le Parti confermano gli Elementi Perequativi Mensili Regionali, con la previsione di una soglia minima di euro 10,00 lordi mensili, conformemente alla seguente Tabella 3).

Tabella 3): Elementi Perequativi Mensili Regionali

Liv.	Lombardia	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valle d'Aosta	Piemonte
Q	166,00	157,00	156,00	152,00	148,00	135,00	129,00	121,00	121,00	114,00
A	143,00	135,00	134,00	131,00	128,00	117,00	111,00	105,00	105,00	98,00
B1	125,00	118,00	117,00	114,00	112,00	102,00	97,00	92,00	92,00	86,00
B2 e Op1	113,00	107,00	106,00	103,00	101,00	92,00	88,00	83,00	83,00	77,00
B3 e Op2	102,00	97,00	96,00	94,00	92,00	84,00	80,00	75,00	75,00	70,00
C e Op3	93,00	88,00	88,00	86,00	84,00	76,00	73,00	68,00	68,00	64,00
D1	86,00	81,00	81,00	79,00	77,00	70,00	67,00	63,00	63,00	59,00
D2	80,00	76,00	75,00	73,00	71,00	65,00	62,00	58,00	58,00	55,00
E	75,00	71,00	71,00	69,00	67,00	62,00	58,00	55,00	55,00	52,00

Liv.	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Q	92,00	68,00	44,00	43,00	39,00	35,00	32,00	10,00	10,00	10,00
A	80,00	59,00	38,00	37,00	33,00	30,00	28,00	10,00	10,00	10,00
B1	70,00	51,00	33,00	33,00	29,00	26,00	24,00	10,00	10,00	10,00
B2 e Op1	63,00	46,00	30,00	30,00	26,00	24,00	22,00	10,00	10,00	10,00
B3 e Op2	57,00	42,00	27,00	27,00	24,00	22,00	20,00	10,00	10,00	10,00

C e Op3	52,00	38,00	25,00	24,00	22,00	20,00	18,00	10,00	10,00	10,00
D1	48,00	35,00	23,00	22,00	20,00	18,00	17,00	10,00	10,00	10,00
D2	44,00	33,00	21,00	21,00	19,00	17,00	15,00	10,00	10,00	10,00
E	42,00	31,00	20,00	20,00	18,00	16,00	15,00	10,00	10,00	10,00

c. **Nuova Indennità di Mancata Contrattazione (anche detta NIMC o Indennità)**

Le Indennità di Mancata Contrattazione Mensile (IMMC) e Annuale (IAMC) aventi lo scopo di favorire la produttività di settore e la Contrattazione collettiva di secondo livello sono state accorpate in un'unica Indennità Mensile, conformemente alla seguente Tabella 4):

Tabella 4): Nuova Indennità di Mancata Contrattazione in euro

Livello		Nuova Indennità di Mancata Contrattazione (sostitutiva delle previgenti IAMC e IMMC)
Previgenti	Vigenti	
Q	Q	140,00
1°	A	121,00
2°	B1	106,00
3°	B2 e Op. 1 ^a	96,00
4°	B3 e Op. 2 ^a	86,00
5°	C e Op. 3 ^a	78,00
6°	D1	71,00
7°	D2	66,00
8°	E	61,00

In considerazione dei maggiori importi unitari, le incidenze del "Correttivo H" e la sua estensione, sono modificate conformemente alla seguente Tabella 5):

Tabella 5): Correttivo "H" (da applicare alla NIMC)

Assenze	Correttivo H
0	1,00
1	0,80
2	0,63
3	0,47
4	0,33
5	0,21
6	0,11
7	0,10
Da 8 in poi	0

Per maggior comodità, si riporta in Tabella 6) la Nuova Indennità di Mancata Contrattazione (sostitutiva delle previgenti IMMC e IAMC), corretta dal Correttivo H delle assenze.

Tab. 6): Importi della "NIMC" in base alle assenze del Lavoratore

N. Assenze	LIVELLO D'INQUADRAMENTO								
	Q	A	B1	B2 e Op. 1	B3 e Op. 2	C e Op. 3	D1	D2	E
0	140	121	106	96	86	78	71	66	61
1	112	97	85	77	69	62	57	53	49
2	88	76	67	60	54	49	45	42	38
3	66	57	50	45	40	37	33	31	29
4	46	40	35	32	28	26	23	22	20
5	29	25	22	20	18	16	15	14	13
6	15	13	12	11	9	9	8	7	7
7	14	12	11	10	9	8	7	7	6
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Ai fini del calcolo della N.I.M.C., oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- i giorni di ferie;
- le ore di riposo compensativo (*quale rarefazione della "Banca delle ore" o conseguente al lavoro straordinario con riposo compensativo*);
- i riposi per donazione sangue;
- le festività infrasettimanali;
- il tempo delle assemblee sindacali retribuite e dei permessi sindacali, purchè siano richiesti dall'Organismo Sindacale o dalla RSA sottoscrittore del presente CCNL;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purchè non "in itinere" e purchè vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D. Lgs. 81/08 e smi.

In caso di Tempo Parziale, il valore dell'Indennità spettante sarà moltiplicato per l'Indice di Prestazione del Lavoratore.

Nel calcolo dell'Indennità, le ore di sospensione dal lavoro, con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, dovranno essere considerate "neutre" e, quindi, trattate come se nel mese di riferimento la sospensione configurasse un lavoro a Tempo Parziale (riduzione del tempo di lavoro ordinario).

Si conferma che l'Indennità, avendo natura premiante, condizionata e variabile correlata alla produttività e, quindi, alla presenza, è ininfluenza nel calcolo annuale delle retribuzioni indirette, differite e del T.F.R.

La Nuova Indennità di Mancata Contrattazione non spetterà dalla decorrenza dei benefici economici della Contrattazione di Secondo livello.

Per quanto concerne l'IAMC già maturata dai Lavoratori fino alla data di decorrenza del presente Protocollo d'Intesa (*quindi fino al 30 aprile 2016*), la stessa sarà liquidata alla naturale scadenza e, cioè, con la retribuzione del mese di giugno 2016, sarà erogata l'IAMC di competenza del 2015, mentre con la retribuzione del mese di giugno 2017, sarà erogata

l'IAMC dovuta per i primi 4 mesi del 2016, liquidata conformemente al 3° punto dei "Criteri di calcolo" dell'art. 140 del CCNL.

Per semplificazione, i ratei dell'IAMC del 2016 potranno essere erogati anche in anticipo, a giugno 2016, purché con apposita voce distinta dall'IAMC relativa al 2015.

In caso di cessazione intervenuta prima della liquidazione di tutte le IAMC maturate dal Lavoratore, i residui spettanti dovranno essere liquidati unitamente alle competenze di fine rapporto.

d. **Operatori di Vendita**

Le Parti confermano la scelta di prevedere per gli Operatori di Vendita una retribuzione mista: retribuzione *fissa* e retribuzione variabile a *Premi* o a *Provvigione*.

In particolare, le Parti concordano:

- a. di aggiornare le retribuzioni degli Operatori di Vendita;
- b. di incrementare anche la parte variabile della retribuzione e, perciò, prevedere che le Provvigioni o i Premi condizionati agli obiettivi di vendita concordati, dovranno garantire (*a raggiungimento*) un importo almeno pari al 10% (dieci percento) della "Nuova P.B.N.C.M.";
- c. la Nuova Paga Base Nazionale Conglobata Mensile da riconoscere agli Operatori di Vendita, conformemente alla seguente Tabella 8):

Tab. 8) Nuova P.B.N.C.M. per gli Operatori di vendita

Livello	Nuova P.B.N.C.M. dal 1° maggio 2016	Nuova P.B.N.C.M. dal 1° maggio 2017	Nuova P.B.N.C.M. dal 1° maggio 2018
Op. 1	1.462,30	1.492,30	1.522,30
Op. 2	1.323,62	1.348,62	1.373,62
Op. 3	1.206,03	1.228,03	1.250,03

I Premi o Provvigioni, nel loro valore medio mensile, saranno utili ai fini del calcolo delle retribuzioni differite, ma ininfluenti ai fini della determinazione del T.F.R.

d. **Arretrati**

A copertura del periodo di vacanza contrattuale, devono essere corrisposte le Indennità di Vacanza Contrattuale, così come previste dall'Accordo sottoscritto tra le Parti il 23 ottobre 2015 (*depositato presso il CNEL e pubblicato sul sito istituzionale: www.enbic.it*), che si allega al presente Protocollo (All.1).

In aggiunta alle Indennità di Vacanza Contrattuale, dovrà essere corrisposta ai Lavoratori una "Una Tantum" pari al 20% (*venti percento*) dell'importo complessivo dovuto per il periodo di vacanza contrattuale stesso.

Tale "Una Tantum" potrà essere corrisposta in 3 (tre) rate a partire dal mese di giugno 2016.

2) **ENTI BILATERALI**

a. **Contributi destinati all'ENBIC**

Le Parti confermano la riduzione complessiva dei contributi da corrispondere obbligatoriamente all'Ente Bilaterale ENBIC, a fronte del miglioramento e dell'aumento delle

prestazioni in favore dei Dipendenti iscritti, sia a titolo di prestazioni sanitarie, sia a titolo di sostegno economico tramite due sussidi. Il primo sussidio, erogato in favore dei Dipendenti per grave evento invalidante a seguito di infortunio professionale o extraprofessionale, il secondo a favore delle loro famiglie qualora gli infortuni abbiano causato il decesso del Dipendente. Le modalità di versamento dei contributi e di richiesta delle prestazioni sono pubblicate sul sito *www.enbic.it*. Il nuovo regime contributivo e le conseguenti prestazioni sono in vigore dal 1° gennaio 2016 a seguito del Protocollo d'Intesa del 10 dicembre 2015.

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'En.Bi.C., concordano che esse siano parte concordata delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (sia per le Aziende, sia per i Lavoratori), nonché la relativa contribuzione. L'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un contributo "Una Tantum" di € **60,00 (sessanta/00)** per l'apertura della sua posizione anagrafica. L'Azienda sarà inoltre tenuta a iscrivere i lavoratori entro 5 (cinque) giorni dalla loro assunzione. L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda o del suo Consulente del lavoro, utilizzando il software gestionale operativo sul sito *www.enbic.it*.

Le **Contribuzioni obbligatorie in favore dell'EN.BI.C.** previsti nelle successive Tabelle dovranno essere corrisposti mensilmente dall'Azienda, tramite F24 (*con codice causale rilevabile dal sito*), a copertura delle prestazioni sanitarie, dei sussidi previsti e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali. Unitamente al versamento, dovrà essere compilata la distinta con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti da iscrivere, utilizzando il software operativo sul sito *www.enbic.it*. secondo le seguenti Tabelle.

Tabella 9): Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, ivi compresi gli Apprendisti, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
<p>A. "Gestione Ordinaria" (€ 108,00): <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 	<p>€ 7,50</p> <p>€ 1,50</p>	<p>€ 90,00</p> <p>€ 18,00</p>
<p>B. "Gestione Speciale" (€ 210,00, ex € 260,00): <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 16,50 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 	<p>€ 16,50</p> <p>€ 1,00</p>	<p>€ 198,00</p> <p>€ 12,00</p>
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	€ 26,50	€ 318,00

Tabella 10) Quadri: Contributi dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, assunti a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
<p>A. "Gestione Ordinaria" (€ 108,00):</p> <p><i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
<p>B. cui per "Gestione Speciale":</p> <p><i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore: € 41,67 € 500,00 • Carico per il Lavoratore: € 1,00 € 12,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri:	€ 51,67	€ 620,00

Tabella 11): Contributi dovuti alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C. per i Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi, ivi compresi i Quadri e gli Apprendisti, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
<p><i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 4,50 € 54,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	€ 6,00	€ 72,00

* In caso di lavoro a Tempo Parziale inferiore alle 16/64/532 ore settimanali/mensili/annuali, al Lavoratore dovrà essere corrisposto l'Elemento Perequativo Sostitutivo, proporzionato all'orario di lavoro svolto, di cui al successivo punto.

Le Parti concordano che quanto sopra vada integrato in sede di definitiva stesura del CCNL, armonizzandolo con l'articolato del CCNL scaduto.

3) **PARTE NORMATIVA**

Le Parti concordano che il testo del CCNL *Commercio rinnovando* sia adeguato agli aggiornamenti previsti per le intervenute Riforme del Lavoro (cd. *Job Act*), alle

Interpretazioni Contrattuali già emesse dalla Commissione Bilaterale e ad ogni altra modifica destinata al miglioramento del testo e alla sua maggior comprensione, anche mediante l'inserimento di Tabelle riassuntive.

Le Parti prevedono di indicare nel campo d'applicazione del CCNL, le Aziende nelle diverse forme societarie, che operano nel settore del Commercio al dettaglio e all'ingrosso, ivi comprese le relative attività ausiliarie alla vendita (*lavorazione, preparazione, confezionamento e marketing operativo*) e il Commercio per corrispondenza e/o elettronico (*on-line*).

Inoltre, le Parti prevedono che i rapporti di collaborazione (cd. Co.Co.Co) siano disciplinati dal presente CCNL prima della stesura definitiva dello stesso. Infine, le Parti decidono di:

- 1) anticipare l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere le somme per i permessi retribuiti maturati e non goduti dal Lavoratore dal 31 maggio al 28 febbraio dell'anno successivo, modificando la previsione di cui all'attuale art. 88, Tabella 1);
- 2) sostituire il testo dell'art. 74 per i *Lavoratori di prima assunzione* con il seguente: **“Condizioni d'ingresso.** *Al fine di favorire le assunzioni di Lavoratori, a tempo indeterminato, non in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti in materia di Apprendistato o di contratto d'inserimento e presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, non avendole essi, formalmente, dichiarate in sede di assunzione, le aziende potranno inizialmente inquadrarli, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello, immediatamente inferiori rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione.*

<i>Livello d'approdo</i>	<i>Livello d'inquadramento iniziale</i>	<i>Durata</i>
<i>3° Livello</i>	<i>4° Livello</i>	<i>24 mesi</i>
<i>4° Livello</i>	<i>5° Livello</i>	<i>24 mesi</i>
<i>5° Livello</i>	<i>6° Livello</i>	<i>21 mesi</i>
<i>6° Livello</i>	<i>7° Livello</i>	<i>21 mesi</i>
<i>7° Livello</i>	<i>8° Livello</i>	<i>18 mesi</i>

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.

Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni. Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione, in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello “di approdo” o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

L'attivazione delle Condizioni d'Ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto formativo da parte dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie).

Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto

all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

- 3) prevedere un orario di lavoro fino a 44 ore settimanali senza che scatti lo straordinario, per un massimo di 16 settimane programmando il recupero dell'orario supplementare entro i 12 mesi successivi;
- 4) eliminare nel nuovo testo gli articoli relativi al contratto d'inserimento abrogato dal comma 14, art. 1, L.92/12 (da art. 40 a art. 50 compreso);
- 5) sostituire l'art.123 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co.) con il seguente: *“Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro associati, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione, gestione del presente sistema contrattuale nonché all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL, così come indicato nei siti delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici. Il contributo, pari allo 0,5% dell'Imponibile Previdenziale dovrà essere versato secondo le previsioni pubblicate nei siti istituzionali delle Associazioni stesse.*
- 6) L'assistenza Sanitaria Integrativa per i Quadri, sia o meno eccedente quella prevista per la generalità dei Dipendenti, sarà disciplinata da apposito Regolamento emanato dall'EN.BI.C., previo accordo fra le Parti che hanno stipulato il presente Contratto entro e non oltre il 31 maggio 2016.
- 7) Sostituire come segue il primo comma dell'Art. 98 - *“FERIE - Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - la settimana lavorativa è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie”.*

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nel caso di lavoratore straniero che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo con il datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.”

Il resto dell'articolo è invariato.

Il presente Protocollo d'Intesa sarà depositato presso gli Enti Competenti nei termini di Legge (*entro giorni 30 dalla data di sottoscrizione*); sarà pubblicato nei siti delle Parti e dell'Ente Bilaterale ENBIC e sarà trasmesso alle Società di Elaborazione Paghe, al fine di permetterne il tempestivo aggiornamento.

Il presente Protocollo d'Intesa dal 1° maggio 2016 avrà piena efficacia contrattuale e, pertanto, esplicherà i suoi effetti su tutti i rapporti di lavoro ai quali si applicava il *“CCNL per i dipendenti da Aziende e Cooperative del settore Commercio”* sottoscritto il 3 luglio 2012 tra ANPIT, Confazienda, CIDEDEC, Unica con CISAL Terziario - CISAL.

Il nuovo CCNL avrà decorrenza dal 1° maggio 2016 al 30 aprile 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 9 aprile 2016.