

Sintesi Informativa del CCNL

per i Dipendenti di

**STUDI PROFESSIONALI
CHE AMMINISTRANO CONDOMINI O IMMOBILI
*o di***

**SOCIETÀ DI SERVIZI INTEGRATI
ALLA PROPRIETÀ' IMMOBILIARE**

anche detto CCNL "AMMINISTRATORI"

Roma, 16 Luglio 2022.

Il presente CCNL ha validità dal **1° Luglio 2022 al 30 Giugno 2025** e rinnova il previgente CCNL del 28 gennaio 2016.

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL per i Dipendenti di "Studi Professionali che amministrano condomini o immobili, Società di Servizi Integrati alla proprietà immobiliare" o c.d. CCNL "Amministratori" intendono salvaguardare la piena e completa proprietà della presente sintesi e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni eventuale azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.



Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 Roma
Sito Internet: www.enbif.it
C.F. 97664640584

La presente Sintesi ha il solo scopo di agevolare le Parti interessate (*Datori di lavoro, Lavoratori Dipendenti, Consulenti ecc.*) nell'orientamento applicativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

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

Pertanto, per la disciplina estesa si dovrà far riferimento solo al CCNL integrale.



ATTENZIONE

Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL

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

- ➔ **PREREQUISITO FONDAMENTALE:** Iscrizione dell'Azienda ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici del CCNL, con i relativi versamenti delle quote previste.
- ➔ Iscrizione dei dipendenti da parte dell'Azienda presso l'En.Bi.F. (*Ente Bilaterale Federale*), con i versamenti delle quote previste dal CCNL, per il funzionamento degli istituti bilaterali, per garantire le prestazioni integrative al S.S.N. e per l'indennità Caso morte/infortunio.
- ➔ Puntuale e integrale rispetto della parte normativa e retributiva prevista dal CCNL, ivi compreso il riconoscimento del *Welfare Contrattuale*.
- ➔ Rispetto delle previsioni legali in materia di lavoro subordinato e di imponibili contributivi (c.d. Minimali).

Principi Fondanti il CCNL

Sussidiarietà

Flessibilità

Progressività

Partecipazione

Derogabilità

Bilateralità

Confronto

Welfare



In caso di prima applicazione del CCNL Amministratori a Lavoratori già assunti con altro Contratto Collettivo, il Datore di lavoro dovrà informare preventivamente i propri dipendenti del cambio di CCNL e dovrà rispettare i criteri di allineamento di cui all'art. 320 del CCNL stesso.

1) PARTI SOTTOSCRITTE ED APPLICABILITÀ DEL CCNL

Associazioni Datoriali	<ul style="list-style-type: none"> ANACI <i>Associazione Nazionale Amministratori Condominiali</i>
Organizzazioni Sindacali	<ul style="list-style-type: none"> SACI <i>Sindacato Nazionale Amministratori Condominiali e Immobiliari</i> (www.ossaci.it) C.I.S.A.L. Terziario <i>Federazione Nazionale Sindacati autonomi lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo</i> (www.cisalterziario.it)
Validità CCNL	01/07/2022 - 30/06/2025 , per la parte economica e normativa.

S

2) SFERA DI APPLICAZIONE (ART. 3)

1) Studi Professionali:

- a) Amministratori Condominiali;
- b) Amministratori di proprietà immobiliari;
- c) Transazioni immobiliari.

2) Società di Servizi integrati alla Proprietà Immobiliare.

Aziende di Manutenzioni idrauliche, elettriche, del verde, tinteggiature, coibentazioni, sigillature, ripristini edili ecc.

3) Associazioni di categoria e/o Associazioni datoriali dei settori riconducibili alle attività di cui ai punti 1) e 2) che precedono.

4) Ogni altra Associazione che presti attività prevalente agli Studi professionali o alle Società di servizi alla Proprietà immobiliare, nonché ai Condomini amministrati e/o ai loro condòmini.

3) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (ARTT. 224-230)

Nel CCNL Amministratori i Lavoratori subordinati sono compresi, in un'unica Scala Classificatoria articolata su **9 livelli: Quadri, Impiegati e Operai** (art. 2095 c.c.), conformemente al Sistema d'Inquadramento Europeo ("E.Q.F." - "e.C.F.").

Le declaratorie dei vari livelli d'inquadramento sono riassunte nelle Tabelle contrattuali dell'art. 224, mentre i descrittori delle mansioni e le esemplificazioni sono illustrati all'art. 227.

Tab. 1): Raffronto dei livelli dal previgente CCNL al rinnovato

Col. A	Col. B
Previgente CCNL fino al 30/06/2022	Nuovo CCNL dal 1° Luglio 2022
Quadro	Quadro
1°	A1 (Direttivo 1° C)
2°	A2 (Direttivo 2° C)
3°	B1 (Elevato Concetto 1° C)
4°	B2 (Elevato Concetto 2° C)
5°	Operatore di Vendita di 1° Categoria
6°	C1 (Coordinatore)
Operatore di Vendita di Categoria A	Operatore di Vendita di 2° Categoria
7°	C2 (Elevata qualificazione)
Operatore di Vendita di Categoria B	Operatore di Vendita di 3° Categoria
8°	D1 (Qualificato settoriale)
	D2 (Qualificato generico)

L'inquadramento del Lavoratore dipende dalle mansioni per lo svolgimento delle quali Egli è assunto o che abbia successivamente acquisito (art. 2103 cc). Per i casi particolari in cui il Datore di lavoro adibisca il Dipendente a **diverse mansioni superiori**, per limitati periodi di tempo e anche in maniera non continuativa, il CCNL definisce specifiche previsioni agli artt. 156-159 (*Mansioni Promiscue, Mutamento di mansioni, Mansioni Jolly*).

4) TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LORO NORMATIVA

A) Contratto a TEMPO PARZIALE (Artt. 35 - 43 CCNL)

- **Tempo Parziale** = Prestazione lavorativa ridotta rispetto al tempo pieno di 40 ore/settimana. Può essere di tipo:
 - **orizzontale**: prestazione giornaliera ridotta tutti i giorni lavorativi;
 - **verticale**: prestazione a tempo pieno solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
 - **misto**: combinazione delle due precedenti, con giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro;
 - **"over 63"**, ex art. 1, comma 284, L. n. 208/2015.
- Il **trattamento economico e normativo** dovrà essere **proporzionato** all'Orario di lavoro svolto c.d. Indice di Prestazione. (*Per la disciplina dei contributi En.Bi.F. e del Welfare Contrattuale in caso di tempo parziale, si rimanda agli artt. 197 e 239*).
- Potranno essere realizzati **contratti a tempo parziale verticale per le giornate di sabato e/o festive, cui potranno accedere anche studenti**, purché in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari. (art. 36 del CCNL)
- **Clausole Elastiche** = variazione temporanea della collocazione giornaliera/settimanale della prestazione ordinaria. Possibilità di previsione con apposito Accordo assistito. (*Limiti e condizioni all'art. 40 del CCNL*).
- **Lavoro supplementare**: consentito fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno (40 ore/settimana).
In caso di lavoro supplementare sistematico e continuativo per un periodo superiore a 6 mesi di calendario, vi sarà il **Consolidamento** dello stesso, con conseguente modifica dell'Indice di prestazione del Lavoratore.
⇒ Maggiorazione minima per il lavoro supplementare: **27%**. *Per il dettaglio delle percentuali di maggiorazione e delle condizioni di spettanza, si rimanda alla Tab. 1) dell'art. 38 del CCNL*.
- **Lavoro straordinario**: (quindi oltre le 40 ore/settimana), con accordo del Lavoratore, esso è consentito, ma con il riconoscimento delle **maggiorazioni previste per il lavoro supplementare, incrementate di 5 punti percentuali**.

S

B) Contratto a TEMPO DETERMINATO (Artt. 44 - 55 CCNL)

- **Durata:** conforme alla previsione ex D.L. 87/2018, convertito in Legge 96/2018: **fino a 12 mesi "acausale"**; oltre i 12 mesi ed entro i 24 mesi, alle condizioni previste dalla normativa vigente, così come richiamate nel CCNL.
- **Rateizzazione Tredicesima mensilità:** possibile, a particolari condizioni (art. 46, punto 7).

Analogamente, e previo Accordo tra le Parti, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo maturato di permessi retribuiti.

- **Limiti quantitativi** per la generalità dei Lavoratori a tempo determinato: 4 Contratti a Tempo Determinato in Studi che, nell'anno di assunzione, abbiano già in forza al 1° gennaio fino a 4 dipendenti a tempo indeterminato. Per i limiti in generale o nei casi particolari come nuova attività, rioccupazione, assunzione over 50, ecc., si veda la Tab.1), art. 47 del CCNL.

B1) Lavoro stagionale: durata massima complessiva di **8 mesi nell'anno solare**, comprese le eventuali proroghe, i periodi di formazione, addestramento, chiusure, consegne e ferie godute (art. 46, punto 8).

C) Contratto di TELELAVORO (Artt. 58 - 76 CCNL)

- È un particolare modo di svolgimento della prestazione in un individuato luogo, diverso dalla sede aziendale, pur rimanendo soggetto alla disciplina del lavoro subordinato e all'organizzazione aziendale. Esso ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Dipendente e può svolgersi a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o a termine.
- Può essere:
 - **domiciliare** (nell'abitazione del telelavoratore);
 - **remotizzato o "a distanza"** (presso uffici attrezzati ubicati in telecentri);
 - **misto** (con parte della prestazione complessiva svolta all'interno dell'Azienda con periodica stabilità).
- **Costi di predisposizione e gestione** della postazione e dei suoi collegamenti: a carico dell'Azienda. Se analiticamente comunicati al Telelavoratore all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro, solo in caso di suo recesso non motivato entro 3 anni dall'inizio del rapporto di lavoro, tali costi saranno a carico del Lavoratore pro-quota temporale residua.
- Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione e la collocazione del proprio tempo di lavoro, purché in modo compatibile alle esigenze aziendali.

- Il Telelavoratore ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei lavoratori dipendenti aventi le medesime mansioni e/o qualifica.

D) LAVORO AGILE c.d. "Smartworking" (Artt. 77 - 90 CCNL)

- **Lavoro Agile:** quando la prestazione lavorativa è svolta con modi definiti mediante Accordo tra le Parti, anche per obiettivi, e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici che ne permettano lo svolgimento in tale configurazione.

E) LAVORO INTERMITTENTE c.d. "a chiamata" (Artt. 91 - 97 CCNL)

- Il lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda, che potrà utilizzarne la prestazione per un **massimo di 400 giorni** di effettivo lavoro **nell'arco di 3 anni** solari nelle seguenti fattispecie:
 - ❖ **Oggettive:** per mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione dei lavori contrattualmente previsti, oltre ad altre ipotesi individuate dalla Contrattazione di Secondo livello.
 - ❖ **Soggettive:** per prestazioni rese da **soggetti con meno di 24 anni** di età **oppure** da lavoratori **con più di 55 anni**, anche pensionati.
- Il **trattamento economico** spettante per ogni ora lavorata è **onnicomprensivo** delle voci dirette e differite indicate all'art. 93 del CCNL.
- **Indennità oraria di disponibilità:** spetta al Lavoratore che, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa per un tempo pattuito. Essa è pari ad **almeno il 20% della Componente Parametrica** per ogni ora di "disponibilità alla prestazione" resa (art. 231, lettera A.).

F) Contratto di SOMMINISTRAZIONE (Artt. 98 - 107 CCNL)

- Può essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro e ha lo scopo di soddisfare le esigenze temporanee dello Studio.
- **Limiti quantitativi** dei Lavoratori Somministrati:
 - **1** quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono **da 0 a 3**;
 - **25%** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, quando i Lavoratori Dipendenti dello Studio sono **oltre 4**.

S

- Ai Lavoratori somministrati dovranno essere riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal CCNL “Amministratori”, salvo le aree d’esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
- Il **Welfare Contrattuale**, l’**assistenza sanitaria integrativa** e la copertura assicurativa saranno dovuti solo per i contratti che prevedano attività presso l’Utilizzatore senza soluzione di continuità con durata **superiore a 12 mesi**.

G) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (Artt. 108 - 133)

- **Finalità:** conseguimento di una qualifica professionale per soggetti di età compresa tra i 18 ed il termine dei 29 anni d’età.
- **Piano Formativo Individuale P.F.I.:** riporta gli obiettivi formativi e la formazione erogata. Deve essere compilato e sottoscritto tra le Parti (Studio, Tutor, Apprendista).
- **Formazione:** potrà essere interna (in Studio) e/o esterna, secondo i modi e nei contenuti disciplinati dall’art. 110 del CCNL.
- **Periodo di prova:** la durata non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei dipendenti, commisurati al livello finale di qualificazione dell’Apprendista.
- **Durata dell’Apprendistato** (rif.to art. 114)

Liv. di approdo	A1, A2, B1, B2 Op. Vend. 1° e 2° cat.	C1	C2	D1
Durata totale	36 mesi	32 mesi	30 mesi	28 mesi

- **Figure professionali equiparabili a quelle dell’Artigianato:** durata massima estesa a 60 mesi solari (rinvio all’art. 114, Tabelle 2) e 3).
- **Trattamento normativo:** ove non diversamente stabilito, l’Apprendista ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori aventi qualifica pari a quella acquisita nel tempo dell’Apprendistato. Le ore d’insegnamento teorico e pratico mediante “affiancamento sul lavoro”, sono comprese nell’orario di lavoro e sono, quindi, retribuite.
- **Trattamento retributivo:** durante il periodo formativo, l’inquadramento e la retribuzione sono inferiori rispetto al livello finale, come sintetizzato nella seguente Tabella. Dalla Qualifica, però, al Lavoratore ex Apprendista sarà dovuta la normale retribuzione afferente il suo livello d’approdo. Per gli Operai e gli Impiegati non equiparabili all’artigianato, la durata dell’Apprendistato e la suddivisione dei periodi dovranno essere conformi alla seguente Tabella.
- **Preavviso di licenziamento o dimissioni:** 15 giorni solari.

H) LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE (Art. 134 CCNL)

- Assunzione a particolari **condizioni d'ingresso** per Lavoratori che non abbiano le pregresse competenze necessarie e siano privi dell'età per l'attivazione dell'Apprendistato Professionalizzante, con inquadramento iniziale al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni svolte.
 - **Durata del periodo formativo d'ingresso:** può essere breve (è sufficiente l'indicazione temporale nella lettera di assunzione) o lunga (è legittima solo se validata dall'Ente Bilaterale). Per la disciplina di dettaglio, si rimanda all'art. 134 del CCNL.
-

I) MOBILITÀ VERTICALE (Artt. 135 - 137 CCNL)

- Favorisce la **progressione di carriera tra i lavoratori già in forza presso l'Azienda. Condizione essenziale: volontarietà delle Parti**, da formalizzare per iscritto con una richiesta di Parere di Conformità all'Ente Bilaterale (ENBIF).
 - Attivabile per due distinti percorsi:
 - **per acquisizione di mansioni superiori omogenee:** prova di 6 mesi di effettivo lavoro a fini formativi con mantenimento dell'inquadramento e della retribuzione del livello di partenza;
 - **per acquisizione di mansioni superiori eterogenee:** prova da 2 a 6 mesi (variabile a seconda del livello da acquisire) e successivo periodo formativo di inserimento nella mansione, mantenendo nel corso della mobilità l'inquadramento e la retribuzione del livello di partenza. *Per le durate previste per ciascun livello da acquisire, si rimanda alla Tab. 1) dell'art. 137.*
-

J) TIROCINIO O STAGE (Artt. 138 - 140 CCNL)

- NON costituisce un rapporto di lavoro subordinato, ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda al fine di realizzare percorsi di alternanza tra studio e lavoro, con obiettivo formativo, per agevolare le scelte professionali o per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati.
- **Indennità di frequenza o rimborso spese: € 500,00** lordi/mese, fatta salva diversa e più favorevole previsione della Legislazione Regionale.

S

K) COLLABORAZIONI (Artt. 141 - 146 CCNL)

- Possibilità di collaborazione nello Studio con un rapporto di lavoro autonomo prevalentemente ad obiettivo, qualificandolo come COLLABORAZIONE tra lo Studio e le figure di:
 - **Amministratore di Condominio;**
 - **ASPIRANTE Amministratore di Condominio, che stia effettuando i periodi di formazione pratica;**
 - **Consulente Progettazione, Costruzioni/Ristrutturazioni;**
 - *Altre figure identificate dall'art. 141 del CCNL.*
- **Trattamento economico:** compenso concordato tra le Parti conformemente ai parametri contrattuali di cui all'art. 142, comunque non complessivamente inferiore a quello previsto per un lavoratore dipendente di analoghe mansioni, prestazioni, professionalità ed estensione temporale.

5) PERIODO DI PROVA* (ART. 155 CCNL)

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
Livello	Periodo di prova	Durata minima della prova	Preavviso del Lavoratore
Quadro, A1 e A2	180	90	28
B1	150	75	21
B2 e Op.V. 1° Cat.	150	75	21
C1 e Op.V. 2° Cat.	120	60	14
C2 e Op.V. 3° Cat.	90	45	14
D1	60	30	7
D2	30	15	7

* espresso in giorni di calendario

- **Recesso del Datore di lavoro durante il periodo di prova:** non può avvenire prima del compimento del periodo di "Durata minima" (Col. 3). Non prevede l'obbligo di preavviso, né di indennità sostitutiva dello stesso.
- **Recesso del Lavoratore durante il periodo di prova:** possibile in qualsiasi momento, ma con obbligo di rispettare il periodo di preavviso (Col. 4).
- Nel rispetto della disciplina del c.d. *Decreto Trasparenza* (D.L. 104/2022) nel Tempo Determinato, il periodo di prova non potrà superare 1/3 della prevista durata complessiva del Contratto.

6) FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO (ART. 160 CCNL)

Riconoscendo l'importanza della formazione aziendale tramite esperienze mirate e specialistiche, il CCNL prevede la possibilità per gli Studi di offrire percorsi formativi interni od esterni ai propri Dipendenti, a fronte di una clausola di stabilità. Modi e condizioni sono disciplinati dall'art. 160.

7) PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI (ARTT. 174-175), MATERNITÀ (ART. 179-181) E FERIE (ART. 182-183)

Permessi retribuiti	48 ore/anno , comprensive di ex-festività
Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario
Altri congedi legalmente previsti	Nelle misure e alle condizioni stabilite dalla normativa legale vigente e dal CCNL.
Maternità/Paternità	Rinvio alla disciplina legale vigente. Possibilità di fruire delle <u>prestazioni straordinarie</u> di sostegno alla maternità e genitorialità erogate dall'Ente Bilaterale En.Bi.F., nei modi e alle condizioni rinvenibili sul sito www.enbif.it
Ferie	160 ore/anno

8) MALATTIA E INFORTUNIO (ARTT. 184-185)

Sintesi delle condizioni economiche in caso di malattia **NON** professionale

Periodo	Indennità INPS	Retribuzione Datoriale	Totale teorico
1° - 3° giorno	Zero	60%	60% *
Dal 4° al 20° giorno	50% della RMG	25%	75%
Dal 21° al 180° giorno	66,66% della RMG	10%	76,66%
Oltre il 180° giorno nell'anno solare ma entro il comporto contrattuale (vedi b che precede)	Zero	75%	75%
All'eventuale ripresa dell'Indennità INPS, ma entro il comporto contrattuale	50% della RMG o 66,66% della RMG	25% o 10%	75% o 66,66%

* solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza nel corso dell'ultimo anno solare.

⇒ Per la disciplina completa della malattia e dell'infortunio professionale e non, le condizioni, i **periodi di comporto** e i trattamenti economici, si rimanda agli artt. 184-185 del CCNL.

N.B. In costanza di malattia o infortunio professionale e non, è prevista la possibilità di godere di periodi di **aspettativa non retribuita** nei modi e alle condizioni di cui all'art. 186 del CCNL.

S

9) TRATTAMENTO ECONOMICO (ARTT. 231-237 CCNL)

A) RETRIBUZIONE MINIMA CONTRATTUALE (Artt. 231-233)

Il trattamento economico minimo regionale da riconoscere a ciascun Dipendente è detto **Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile** (R.M.C.T.M.), esposta nelle seguenti Tabelle per ciascun livello di inquadramento.

Essa, unitamente ad eventuali altre voci riconosciute nella "parte alta" del cedolino, è utile al calcolo delle retribuzioni dirette, indirette, differite e del T.F.R.

Gli importi di seguito precisati sono al lordo, espressi in Euro e per il Tempo Pieno. In caso di Tempo Parziale, essi dovranno essere proporzionati all'Indice di Prestazione del Lavoratore.

... Segue Tabella delle Retribuzioni Minime Contrattuali in vigore dal 1° luglio 2023 ...

i
n
s
e
r
t
o

➤ RETRIBUZIONI IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 2023

Tab. 2 c): Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile

Regione	Quad.	A1	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2
Lombardia	2.779,50	2.440,50	2.213,50	1.989,50	1.818,00	1.701,00	1.588,00	1.496,00	1.367,00
Trentino	2.769,50	2.432,50	2.206,50	1.983,50	1.813,00	1.696,00	1.584,00	1.493,00	1.363,00
Liguria	2.769,50	2.432,50	2.206,50	1.982,50	1.813,00	1.696,00	1.583,00	1.492,00	1.363,00
Lazio	2.765,50	2.429,50	2.203,50	1.980,50	1.811,00	1.694,00	1.582,00	1.492,00	1.362,00
Toscana	2.762,50	2.426,50	2.201,50	1.978,50	1.809,00	1.693,00	1.581,00	1.491,00	1.361,00
Emilia Romagna	2.748,50	2.414,50	2.190,50	1.969,50	1.801,00	1.686,00	1.574,00	1.484,00	1.355,00
Friuli	2.741,50	2.408,50	2.185,50	1.964,50	1.797,00	1.682,00	1.571,00	1.482,00	1.353,00
Valle d'Aosta	2.733,50	2.401,50	2.179,50	1.959,50	1.792,00	1.678,00	1.568,00	1.479,00	1.350,00
Umbria	2.733,50	2.401,50	2.179,50	1.959,50	1.792,00	1.678,00	1.568,00	1.479,00	1.350,00
Piemonte	2.726,50	2.395,50	2.174,50	1.955,50	1.788,00	1.675,00	1.565,00	1.476,00	1.348,00
Veneto	2.701,50	2.374,50	2.155,50	1.938,50	1.774,00	1.662,00	1.553,00	1.465,00	1.337,00
Marche	2.673,50	2.350,50	2.134,50	1.919,50	1.757,00	1.647,00	1.539,00	1.453,00	1.326,00
Abruzzo	2.645,50	2.326,50	2.112,50	1.900,50	1.740,00	1.632,00	1.526,00	1.440,00	1.314,00
Sicilia	2.646,50	2.326,50	2.113,50	1.900,50	1.741,00	1.633,00	1.526,00	1.441,00	1.315,00
Puglia	2.641,50	2.323,50	2.110,50	1.898,50	1.738,00	1.631,00	1.525,00	1.439,00	1.313,00
Campania	2.638,50	2.319,50	2.107,50	1.895,50	1.736,00	1.629,00	1.523,00	1.438,00	1.312,00
Sardegna	2.635,50	2.318,50	2.106,50	1.894,50	1.735,00	1.628,00	1.522,00	1.438,00	1.312,00
Calabria	2.602,50	2.289,50	2.080,50	1.872,50	1.716,00	1.611,00	1.507,00	1.424,00	1.298,00
Basilicata	2.601,50	2.288,50	2.079,50	1.871,50	1.715,00	1.611,00	1.506,00	1.423,00	1.298,00
Molise	2.600,50	2.287,50	2.079,50	1.870,50	1.715,00	1.610,00	1.506,00	1.423,00	1.298,00

- › Per quanto riguarda la Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile degli **Operatori di Vendita**, si rinvia alla Tabella 3.d), art. 232 del CCNL.

S

B) AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ (art. 234)

Sono previsti **10 aumenti triennali della retribuzione** (c.d. Scatti) nei seguenti valori lordi, che non potranno essere assorbiti da altre voci.

Tab. 3): Aumenti periodici di anzianità - Art. 234 del CCNL

Livello	Q	A1	A2	B1	B2 O.V. 1°	C1 O.V. 2°	C2 O.V. 3°	D1	D2
Importo dello scatto	40,00	37,00	34,00	31,00	28,00	26,00	24,00	22,00	20,00

C) INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE - I.M.C. (art. 235)

In caso di mancata Contrattazione di Secondo livello e/o Individuale di valore almeno equivalente, tale Indennità dovrà essere erogata nel “corpo” del cedolino **per 12 mensilità/anno** a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza, in base al numero di assenze effettuate nel mese dal Lavoratore.

Tab. 4): Indennità di Mancata Contrattazione (IMC), in funzione del livello e delle assenze nel mese, nel Tempo Pieno.

Assenze nel mese	Livelli d'inquadramento contrattuale								
	Quadro	A1	A2	B1	B2 O.V. 1°	C1 O.V. 2°	C2 O.V. 3°	D1	D2
0	€ 100,44	€ 87,05	€ 78,12	€ 69,19	€ 62,50	€ 58,03	€ 53,57	€ 50,00	€ 44,64
1	€ 90,40	€ 78,35	€ 70,31	€ 62,27	€ 56,25	€ 52,23	€ 48,21	€ 45,00	€ 40,18
2	€ 81,36	€ 70,51	€ 63,28	€ 56,04	€ 50,63	€ 47,00	€ 43,39	€ 40,50	€ 36,16
3	€ 73,32	€ 63,55	€ 57,03	€ 50,51	€ 45,63	€ 42,36	€ 39,11	€ 36,50	€ 32,59
4	€ 60,26	€ 52,23	€ 46,87	€ 41,51	€ 37,50	€ 34,82	€ 32,14	€ 30,00	€ 26,78
5	€ 50,22	€ 43,53	€ 39,06	€ 34,60	€ 31,25	€ 29,02	€ 26,79	€ 25,00	€ 22,32
6	€ 40,18	€ 34,82	€ 31,25	€ 27,68	€ 25,00	€ 23,21	€ 21,43	€ 20,00	€ 17,86
7	€ 30,13	€ 26,12	€ 23,44	€ 20,76	€ 18,75	€ 17,41	€ 16,07	€ 15,00	€ 13,39
8	€ 20,09	€ 17,41	€ 15,62	€ 13,84	€ 12,50	€ 11,61	€ 10,71	€ 10,00	€ 8,93
9	€ 10,04	€ 8,71	€ 7,81	€ 6,92	€ 6,25	€ 5,80	€ 5,36	€ 5,00	€ 4,46
10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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

Ai fini del calcolo dell'Indennità di Mancata Contrattazione, non si considerano giorni/ore di assenza le fattispecie elencate all'art. 235 del CCNL, tra cui figurano, a solo titolo di esempio, le Ferie contrattuali.

D) ALTRE INDENNITÀ (artt. 236 - 237)

- **Indennità di cassa (art. 236)**
€ 78,00 lordi/mese in presenza delle previste condizioni
- **Indennità "di Attesa" nel Lavoro Discontinuo (art. 237)**
€ 4,00 lordi/ora conformemente alle previsioni dell'art. 237 del CCNL.

Tab. 5): Sintesi delle voci retributive, così come esposte nel cedolino paga

	Descrizione Voce	N. Mensilità	Divisori/Calcolo
<i>Retribuzione Mensile Normale (parte alta del cedolino paga)</i>	a. Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile (R.M.C.T.M.) b. Aumenti periodici di anzianità c. Eventuali superminimi individuali	13/anno <i>a., b., c.: Voci utili alle retribuzioni dirette, differite e T.F.R.</i>	Orario: 173 Settimanale: 40 Mensile: 26
<i>Retribuzione Mensile di Fatto (corpo del cedolino paga)</i>	d. I.M.C.: Indennità di Mancata Contrattazione	12/anno <i>Voce NON utile alle retribuzioni indirette, differite e T.F.R.</i>	Da riconoscere mensilmente in base alle assenze nel mese.
	e. Altre indennità	Ciascun mese in cui si realizzano le condizioni <i>Voci NON utili alle retribuzioni indirette, differite e T.F.R.</i>	Da riconoscere al Lavoratore quando si verificano le condizioni contrattuali.

E) MAGGIORAZIONI (artt. 241 - 247)

Sono previste specifiche e differenziate maggiorazioni per ciascuna delle seguenti fattispecie di resa della prestazione lavorativa, per la disciplina di dettaglio delle quali si rimanda al testo contrattuale.

- ⇒ **Lavoro Supplementare** (art. 38)
- ⇒ **Straordinario e Straordinario nel lavoro discontinuo** (art. 241)
- ⇒ **Straordinario con permesso/riposo compensativo** (art. 242)
- ⇒ **Forfettizzazione del lavoro straordinario e supplementare** (art. 244)
- ⇒ **Banca delle Ore**, in caso di intensificazione o rarefazione dell'orario di lavoro (art. 245)
- ⇒ **Lavoro ordinario a turni** (art. 247)

10) TRASFERIMENTO, TRASFERTA, DISTACCO, COMANDO, REPERIBILITÀ (ARTT. 248-255)

Il CCNL norma dettagliatamente la disciplina da applicare alle fattispecie di trasferimento (art. 249), trasferta (art. 250), distacco (art. 252) e reperibilità (art. 253).

Per semplicità, si riportano le sole tabelle riguardanti:

- la **Diaria giornaliera** da riconoscere al Dipendente in caso di trasferta, oltre al rimborso delle spese di viaggio e delle eventuali spese non documentabili;

Livello	Diaria giornaliera
Quadro	25,30
A1	22,00
A2	19,80
B1	17,60
B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	15,95
C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	14,30
C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	13,20
D1	12,10
D2	11,00

- l'**Indennità di Reperibilità** spettante al Dipendente che si renda disponibile a sopperire esigenze di lavoro impreviste.

Livello	Da 8 a 16 ore* in Giorno Feriale	Da 16 a 24 ore* in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore* in Giorno Festivo o Riposo Settimanale	24 ore* in Giorno Festivo o Riposo Settimanale
C1 e O.V. 2° Cat.	€ 9,10	€ 13,00	€ 16,90	€ 31,20
C2 e O.V. 3° Cat.	€ 8,40	€ 12,00	€ 15,60	€ 28,80
D1	€ 7,70	€ 11,00	€ 14,30	€ 26,40
D2	€ 6,66	€ 10,00	€ 13,00	€ 24,00

* di reperibilità.

11) WELFARE CONTRATTUALE (ARTT. 238-240 CCNL)

- Dal **2022**, il Datore di lavoro, entro il 31/12 di ogni anno, erogherà al Lavoratore un *Welfare Contrattuale* nei valori minimi annui di seguito riportati:
 - **€ 1.200**/anno per i **Quadri**
 - **€ 600**/anno per **tutti gli altri i livelli**, inclusi gli **Operatori di Vendita**
- **Destinatari**: tutti i Lavoratori in forza, che abbiano già superato il Patto di prova all'atto dell'accredito, compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale.
 - Verificare le particolari condizioni previste dall'art. 239 del CCNL in caso di contratto a tempo determinato o a tempo parziale,
- **Esclusioni**: tirocinanti o stagisti; lavoratori in aspettativa non retribuita.
- **Modi e condizioni di riconoscimento**: secondo le previsioni pattuite in sede aziendale, mediante **Accordo Aziendale o Territoriale di Secondo livello**.

12) RECESSO: PERIODO DI PREAVVISO (ART. 319)

- I termini di preavviso di seguito indicati, espressi in giorni di calendario, hanno validità **sia in caso di licenziamento, che in caso di dimissioni**.
- Il periodo di preavviso **decorre dal giorno successivo** alla data di ricezione della lettera di licenziamento o di dimissioni.

Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	da 5 e fino a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni d'anzianità
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni
A1 e A2	90 giorni	120 giorni	150 giorni
B1 e B2 e Op. Vend. 1° Cat.	60 giorni	90 giorni	120 giorni
C1 e Op. di Vend. 2° Cat.	45 giorni	60 giorni	90 giorni
C2 e Op. di Vend. 3° Cat.	30 giorni	45 giorni	60 giorni
D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni

S

13) ENTE BILATERALE FEDERALE (ARTT. 195-204)

- È previsto l'iscrizione di Azienda e Dipendenti all'Ente Bilaterale Federale (En.Bi.F.), il quale comprende una "Gestione Ordinaria" (per il funzionamento dell'Ente e delle funzioni contrattuali) e una "Gestione Speciale", che, tramite apposita Mutua, eroga ai Lavoratori prestazioni sanitarie integrative al SSN, di sostegno al reddito ed Assicurative in caso di infortunio e premorienza.
- Per le finalità perseguite dall'Ente, le relative contribuzioni e modalità di versamento tramite F24, si rinvia al sito: www.enbif.it e agli artt. 195-204 del CCNL.

S

S

S

S

Indice Sistemático

Descrizione	Pag.
Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL	3
Principi fondanti il CCNL	4
Parti sottoscrittici e applicabilità del CCNL	4
Sfera di applicazione	5
Classificazione del personale	5 - 6
Tipologie Contrattuali e loro normativa <ul style="list-style-type: none"> - Tempo Parziale - Tempo Determinato - Telelavoro - Lavoro Agile, c.d. <i>Smartworking</i> - Lavoro Intermittente, c.d. <i>a chiamata</i> - Somministrazione - Apprendistato Professionalizzante - Prima Assunzione o Condizioni d'Ingresso - Mobilità Verticale - Tirocinio o Stage - Collaborazioni 	6 - 11
Periodo di Prova	11
Formazione e aggiornamento	12
Permessi, Aspettative, Congedi, Maternità e Ferie	12
Malattia e Infortunio	12
Trattamento Economico <ul style="list-style-type: none"> - Retribuzione Minima Contrattuale - Aumenti Periodici di Anzianità, c.d. <i>Scatti</i> - Indennità di Mancata Contrattazione (I.M.C.) - Altre Indennità - Maggiorazioni 	13 - 16
Trasferimento, Trasferta, Distacco, Comando e Reperibilità	17
Welfare Contrattuale	17
Recesso: Periodo di Preavviso	18
Ente Bilaterale Federale	18

S