

Parte normativa ed economica:
Vigenza contrattuale
1/04/2015 - 31/07/2018

Sintesi CCNL
TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI
(Confcommercio)

Parti contraenti

Sindacati: FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

Associazioni datoriali: Confcommercio.

Relazioni sindacali

Contrattazione integrativa: A livello territoriale (aziendale per aziende oltre 30 dip.).

Diritti d'informazione: Annualmente entro il primo quadrimestre oltre 50 dip. a livello aziendale oltre 150 dipendenti a livello provinciale, oltre 200 dipendenti a livello regionale, oltre 300 dip. a livello nazionale.

Ente bilaterale: A livello nazionale e territoriale, finanziato con lo 0,10%, 0,05% a carico azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore calcolato su paga base e contingenza. L'azienda che ometta il versamento all'ente bilaterale è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari allo 0,30% calcolato su paga base e contingenza e corrisposto per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto.

Previdenza e assistenza

Previdenza integrativa: **Fonte** Contributo a carico azienda per ogni lavoratore: dal 2005 l'1,05%, dal 2006 l'1,55%. Dall'1/1/2011 quota associativa di € 22.

Sanità integrativa Est Devono essere iscritti al fondo lavoratori assunti a tempo indeterminato sia a tempo pieno che a tempo parziale. Contributo a carico azienda 10 € mensili per lavoratori a tempo pieno e 7 € per quelli a tempo parziale, dall'1/1/2014 il contributo a carico azienda è di 10 € sia per i lavoratori a tempo pieno che a tempo parziale. Versamento quota una tantum di 30 € al momento dell'iscrizione. A carico del lavoratore 1 € dall'1/6/2011 e dall'1/1/2012 2 €. Con decorrenza dall'1/4/2015 l'azienda che ometta il versamento delle suddette somme è tenuta a corrispondere un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di 16 € per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto.

Sanità integrativa quadri Quas quota una tantum a carico azienda di € 340, quota contributiva annua € 350 a carico azienda quota contributiva di € 56 a carico lavoratore. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di € 37 per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto.

Assemblee sindacali retribuite: Oltre i 15 dipendenti 12 ore annue.

Dirigenti sindacali: Componenti comitati direttivi - Componenti RSA e RSU.

Permessi sindacali Componenti consigli o comitati direttivi: 75 ore annue, qualora il dirigente sindacale sia Componente di più consigli o comitati direttivi potrà fruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Numero componenti e permessi sindacali RSA: 1 dirigente per ciascuna RSA nelle unità fino a 200 dipendenti (della categoria)

Permessi: 1,5 ore all'anno per ogni dipendente

1 dirigente per ciascuna RSA ogni 300 dipendenti o frazione di 300 nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti (della categoria)

Permessi 12 ore mensili: 1 dirigente per ciascuna RSA ogni 500 dipendenti o frazione di 500 nelle unità di maggiori dimensioni

I permessi di regola devono essere richiesti per iscritto 24 ore prima.

I contratti part-time ai fini dei diritti sindacali si contano come unità intere.

Parte normativa ed economica:Vigenza contrattuale
1/04/2015 - 31/07/2018**Sintesi CCNL
TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI
(Confcommercio)****Mercato del lavoro**

Tempo parziale: aziende che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti in misura non inferiore 16 ore settimanali, 64 ore mensili, 532 ore annuali, aziende che occupano complessivamente più di 30 dipendenti 18 sett.li, 72 mensili, 600 annuali. Fino a 4 ore giornaliere, l'orario non può essere frazionato. Possono essere stipulati contratti di 8 ore settimanali per le giornate di sabato e domenica cui potranno accedere gli studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altri datori di lavoro e giovani fino a 25 anni compiuti.

Conservazione del posto: Infortunio e malattia nel part-time orizzontale 180 gg. di calendario nell'arco dell'anno solare, nel part-time verticale o misto metà delle giornate lavorative concordate tra le parti in anno solare.

Clausola elastica variazione in aumento della prestazione fino al raggiungimento del tempo pieno magg.ne 36,5%

Clausola flessibile variazione della collocazione temporale magg.ne 1,5%

Straordinario consentito solo in caso di part-time verticale

Part-time post maternità per lavoratori/trici assunti a tempo pieno e indeterminato e fino al terzo anno del bambino nel limite del 3% della forza lavoro, nelle unità produttive da 20 a 33 dipendenti né potrà fruire una/o solo dipendente, la richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con preavviso di 60 gg. e avrà decorrenza dopo la completa fruizione di ferie e permessi residui.

Apprendistato: assunzione da 18 a 29 anni o da 17 anni compiuti se in possesso di qualifica professionale. Proporzione numerica di apprendisti assumibili non superiore al 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio. Ammesso apprendistato a tempo parziale purchè la durata non sia inferiore al 60% del normale orario. La malattia l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 gg. consecutivi comportano la proroga del contratto di apprendistato per un periodo equivalente alla durata della sospensione.

Trattamento economico: 2 livelli inferiori per la prima metà; 1 livello inferiore per la seconda metà del periodo di apprendistato. è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 2°, 3°, 4°, 5° e 6° livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21) aiutante commesso, 23) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio; e 24) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili), per i primi 18 mesi di servizio; del quinto livello.

Percentuale di conferma almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tal fine non si computano i lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa, quelli che al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, le risoluzioni consensuali. Le suddette limitazioni non si applicano quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di 5 contratti di apprendistato.

Durata: Liv. II: 36 mesi; Liv. III: 36 mesi; Liv. IV: 36 mesi; Liv. V: 36 mesi; Liv. VI: 24 mesi; Qualifiche con durata fino a 4 anni: in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano (tabella B dell'Accordo di riordino del 24.3.12) tali figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi decorre dal 26 aprile 2012.

Parte normativa ed economica:
Vigenza contrattuale
1/04/2015 - 31/07/2018

Sintesi CCNL
TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI
(Confcommercio)

Indennità di malattia: Carenza 3 gg. al 60% nel limite di 6 eventi morbosi l'anno, 50% dal 4° al 20° gg. e 66,66% dal 21° al 180° gg. a carico INPS.

Permessi: Ferme restando le 32 ore di ex festività abolite, le ore di permesso per riduzione dell'orario di lavoro (72ore 56 ore) verranno riconosciute al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto (36 ore per le aziende con + di 15 dipendenti e 28 ore per le aziende con meno di 15 dipendenti) e in misura pari al 100% dal termine dell'apprendistato. In caso di stabilizzazione del rapporto il lavoratore maturerà il 100% delle ore di permesso decorsi comunque 48 mesi dalla data della prima assunzione, indipendentemente dalla durata dell'apprendistato.

Apprendistato per la qualifica e il diploma: (accordo 19/10/2016) età per l'assunzione dai 15 ai 25 anni compiuti. Le ore di formazione eccedenti rispetto al piano formativo è stabilita in misura percentuale rispetto ai lavoratori qualificati 50% per il 1° e il 2° anno, 65% 3° anno, 70% 4° anno. Se alla fine del periodo di apprendistato il rapporto continua come ordinario rapporto, l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato per un periodo di 12 mesi. Successivamente al conseguimento del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti dal CCNL per l'apprendistato professionalizzante.

Apprendistato di alta formazione e ricerca: le ore di formazione a carico del datore di lavoro retribuite al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. L'inquadramento è di 2 livelli inferiore per la prima metà e 1 livello inferiore per la seconda metà del periodo, rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

Tempo determinato: Fino al 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Nelle unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti è consentita la stipula di nr. 4 contratti 6 in caso di utilizzo anche di lavoro in somministrazione, nelle unità fino a 30 dipendenti 6 contratti. Le assunzioni a tempo determinato e i contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare complessivamente il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato. Fermi restando i limiti sopra indicati, l'azienda potrà assumere un numero superiore rispetto a quello previsto in ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive. Le assunzioni effettuate in questo modo non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato. Ne sono esclusi, sia nel caso del limite del 20% che del 28% i contratti a tempo determinato stipulati per la fase di avvio di nuove attività per i primi 12 mesi (elevabili a 24 al 2° livello), le sostituzioni di lavoratori con diritto alla conservazione del posto, i contratti di sostegno all'occupazione.

Tempo determinato in località turistiche, con accordo territoriale sottoscritto dalle OO.SS. aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL vengono individuate le località a prevalente vocazione turistica. I contratti a tempo determinato conclusi per la gestione dei picchi sono riconducibili a ragioni di stagionalità e sono esclusi da limitazioni quantitative.

Tempi di stacco tra un contratto ed un altro non si applicano in caso di contratti a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive

Diritto di precedenza demandato al 2° livello di contrattazione

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione per la vigenza 1/4/2015 - 31/12/2017 possono essere stipulati, per una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato con lavoratori che non hanno impiego retribuito da almeno 6 mesi, o negli ultimi 6 mesi hanno svolto lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale derivi un reddito annuale individuale escluso da imposizione (€ 4800 per lavoro autonomo, € 8145 per parasubordinato), che abbiano avuto con un'altra azienda un contratto di apprendistato risolto alla fine del periodo formativo, o che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore comprensive della prevenzione infernistica, le ore dedicate alla formazione devono essere evidenziate sul Lul. Il contratto di sostegno all'occupazione ha una durata di 12 mesi, ed è escluso dai limiti percentuali applicati al tempo determinato. L'inquadramento professionale ed economico per i primi 6 mesi sarà di 2 livelli inferiore, per il restante periodo 1 livello inferiore. In caso di assunzione a tempo indeterminato l'inquadramento professionale e il trattamento economico sarà di un livello inferiore per ulteriori 24 mesi. I lavoratori assunti con questa tipologia contrattuale, e per ulteriori 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti per l'applicazione del minimo di ore part-time (16 o 18 ore settimanali).

Orario di lavoro: 40 ore sett.li, 42 ore per dipendenti da aziende distributrici di carburante di metano per autotrazione, 45 ore per dipendenti da gestori di impianti distributori di carburanti non autostradali. Dall'1/12/1998 per i dipendenti da distributori di carburante esclusivamente autostradali 40 ore settimanali con assorbimento di 24 ore di permessi. 39 ore sett.li mediante assorbimento di 36 ore di permesso, 38 ore sett.li mediante assorbimento di 72 ore di permesso. Le modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro devono essere comunicate almeno 30 gg. prima della sua attivazione.

Flessibilità dell'orario: superamento dell'orario fino a 44 ore sett.li per 16 settimane l'anno. I lavoratori interessati al programma di flessibilità percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. A fronte delle ore aggiuntive l'azienda riconoscerà nel corso dell'anno e in periodi di minore attività una pari entità di ore di riduzione, le ore non recuperate entro 12 mesi dall'inizio del programma di flessibilità saranno pagate con la magg.ne prevista per le ore di straordinario. L'azienda comunicherà per iscritto il programma di flessibilità, eventuali variazioni devono essere comunicate per iscritto con almeno 15 gg. di preavviso

Flessibilità dell'orario ipotesi aggiuntiva a) nell'ambito del 2° livello possono essere realizzate diverse intese per il superamento dell'orario. Superamento dell'orario contrattuale da 45 e fino a 48 ore per max 16 settimane. Ai lavoratori a cui si applica il programma di flessibilità verrà riconosciuto un incremento di permessi di 45 minuti per ogni settimana di superamento dell'orario normale sett.le. A fronte delle ore aggiuntive l'azienda riconoscerà nel corso dell'anno una pari entità di riduzione dell'orario. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità, il restante 50% verrà contabilizzato nella banca ore e utilizzato come riposi compensativi.

Flessibilità dell'orario ipotesi aggiuntiva b) nell'ambito del 2° livello possono essere realizzate diverse intese per il superamento dell'orario fino ad un massimo 48 ore sett.li per 24 settimane:

- Superamento sino al limite di 44 ore sett.li per max 24 settimane riconosciuti 45 minuti di permessi per ogni settimana di superamento dell'orario;
- Superamento sino al limite di 48 ore sett.li per max 24 settimane riconosciuti 70 minuti di permessi per ogni settimana di superamento dell'orario.

A fronte delle ore aggiuntive l'azienda riconoscerà nel corso dell'anno una pari entità di riduzione dell'orario. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità, il restante 50% verrà contabilizzato nella banca ore e utilizzato come riposi compensativi.

Ferie: 26 giorni lavorativi (calcolati 6 gg sett.li a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro) - (rateo 15 gg).

Ex festività 32 ore di permessi in sostituzione delle festività abolite

Permessi retribuiti: 56 ore aziende fino a 15 dip., 72 ore aziende oltre 15 dip.

Fruizione entro l'anno, oppure entro il 30 giugno anno successivo devono essere retribuiti. Per i lavoratori assunti successivamente al 26 febbraio 2011 le ore di permesso verranno maturate al 50% decorsi 2 anni dall'assunzione e al 100% decorsi 4 anni dall'assunzione

Parte normativa ed economica:
Vigenza contrattuale
1/04/2015 - 31/07/2018

Sintesi CCNL
TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI
(Confcommercio)

Assenze dal lavoro

Malattia: Conservazione posto 180 gg. anno solare.

Dal 1/4/2011 la carenza, primi tre giorni di malattia retribuita al:

- 100% per i primi due eventi
- 66% per il terzo evento
- 50% per il quarto evento, cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento
- 75% dal 4° al 20 dal °21° al 180° il 100%.

La **penalizzazione** prevista per il pagamento del periodo di carenza non viene applicato agli eventi morbosi dovuti a: ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi, malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni, sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative, che comportino terapie salvavita periodicamente documentata dal SSN (art. 181) gli eventi morbosi verificatisi durante la gravidanza. Ai fini del computo degli eventi morbosi, la continuazione della malattia e la ricaduta nella stessa malattia avvenuta entro 30 giorni dal primo evento sono considerate un unico evento morboso.

Aspettativa non retribuita a richiesta e prima del superamento del periodo di comparto(180 gg.) aspettativa non retribuita di 120 gg. a condizione che siano esibiti certificati medici.

Patologie gravi che comportino terapie salvavita ulteriori 12 mesi di aspettativa i primi 60 gg. sono retribuiti

Infortunio: Conservazione posto: 180 gg. anno solare. (aspettativa di 120 gg. a condizione che siano esibiti certificati medici).

1° gg. infortunio . 100% -2° al 4° il 60% -5° al 20° il 90% -21° al 180° il 100%

Oltre il 180° e fino a guarigione, il 60% a carico dell'INAIL.

Maternità: Congedo di maternità retribuzione al 100%

Part-time post maternità Fino a 3 anni di età del bambino possibilità tempo parziale.

Retribuzione

Scatti di anzianità: N° 10 scatti triennali (valori nella tabella retributiva).

Mensilità supplementari: 13ª mens. a Natale - 14ª mens. 1° luglio (rateo 15 gg).

Divisori

Paga giornaliera retribuzione mensile /26

Paga oraria retribuzione mensile/168 (40 ore sett.li), 182 (42 ore sett.li) 195 (45 ore sett.li)

Terzo elemento € 11,36 Milano, € 9,03 Piacenza, € 10,33 Bergamo, € 8,78 Brescia, € 7,75 Como e Varese, € 6,71 Torino, nelle province nelle quali non sia stato determinato € 2,07

Elemento economico di garanzia: Ai lavoratori a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31.10.2017, iscritti nel Libro unico del lavoro da almeno 6 mesi, l'azienda erogherà, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1.1.2015-31.10.2017, con la retribuzione del mese di novembre 2017, il seguente importo:

| | Quadri, I e II livello | III e IV livello | V, VI e VII livello |
|------------------------------------|------------------------|------------------|---------------------|
| Aziende fino a 10 dipendenti | € 95,00 | € 80,00 | € 65,00 |
| Aziende a partire da 11 dipendenti | € 105,00 | € 90,00 | € 75,00 |
| Operatori di vendita | I Categoria | II Categoria | |
| Aziende fino a 10 dipendenti | € 76,00 | € 63,00 | |
| Aziende a partire da 11 dipendenti | € 85,00 | € 71,00 | |

Per i lavoratori a tempo parziale viene erogato in proporzionate alla effettiva prestazione. L'importo, non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, compreso il tfr. L'importo è, assorbito sino a concorrenza da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL che venga corrisposto successivamente all'1.1.2015. Si tratta di un istituto sperimentale legato alla vigenza contrattuale

Tabella Classificazione / Periodo di prova
Preavviso per licenziamento

| LIVELLI inquadramento | QUALIFICHE principali | Periodo di prova | Preavviso/ Licenziamento fino 5 anni | Preavviso/ licenziamento 5 / 10 anni | Preavviso/ Licenziamento oltre 10 anni |
|--------------------------|--|---|--|--|--|
| QUADRI | quadri | 6 mesi | 60 gg | 90 gg | 120 gg |
| 1° | gestore o gerente di negozio, di | 6 mesi | 60 gg | 90 gg | 120 gg |
| 2° | capo di reparto - programmatore analista | 60 giorni | 30 gg | 45 gg | 60 gg |
| 3° | vetrinista - operaio specializzato provetto | 60 giorni | 30 gg | 45 gg | 60 gg |
| 4° | commesso - cassiere comune - operaio specializzato | 60 giorni | 20 gg | 30 gg | 45 gg |
| 5° | dattilografo - operaio qualificato | 60 giorni | 20 gg | 30 gg | 45 gg |
| 6° | operaio comune | 45 giorni | 15 gg | 20 gg | 20 gg |
| 7° | addetto alle pulizie | 45 giorni | 15 gg | 20 gg | 20 gg |
| 1° categoria | operatori di vendita (impiegato di concetto) | 60 giorni | 30 gg | 45 gg | 60 gg |
| 2° categoria | operatori di vendita (impiegato d'or- dine) | 60 giorni | 30 gg | 45 gg | 60 gg |
| apprendista | Come i lavoratori qualificati in base al livello di inquadramento | ma i giorni di prova sono effettivi | | - | - |

Preavviso in caso di dimissioni

| LIVELLI inquadramento | Preavviso fino 5 anni | Preavviso 5 / 10 anni | Preavviso oltre 10 aa |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| QUADRI | 45 gg | 60 gg | 90 gg |
| 1° | 45 gg | 60 gg | 90 gg |
| 2° | 20 gg | 30 gg | 45 gg |
| 3° | 20 gg | 30 gg | 45 gg |
| 4° | 15 gg | 20 gg | 30 gg |
| 5° | 15 gg | 20 gg | 30 gg |
| 6° | 10 gg | 15 gg | 15 gg |
| 7° | 10 gg | 15 gg | 15 gg |

I giorni si intendono di calendario e
decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese

Parte normativa ed economica:
Vigenza contrattuale
1/04/2015 - 31/07/2018

Sintesi CCNL
TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI
(Confcommercio)

Tabella delle maggiorazioni (sulla paga oraria)

| TIPO DI LAVORO | LIMITE ANNUO | DIURNO | NOTTURNO (22/06) | FESTIVO |
|---|--------------------|------------|------------------|---------|
| Lavoro supplementare | fino a tempo pieno | | - | - |
| Clausola elastica supplementare | - | 35% + 1,5% | - | - |
| Clausola flessibile variazione collocazione temporale | - | 1,5 % | - | - |
| Lavoro straordinario | 200 | 15%/20% * | 50 % | 30 % |
| Lavoro notturno (22/06) | - | - | 15 % | - |
| Lavoro festivo | - | 30 % | - | 30 % |

(*) 15% fino a 48 ore - 20 % oltre 48 ore

TERZIARIO - MINIMI IN VIGORE DALL'1/03/2018

| Livelli | Paga base 1/06/2016 | Elemento aggiuntivo paga base | indennità di contingenza | indennità di funzione | 3° Elemento | TOTALE |
|---------|---------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------|----------|
| Q | 1.896,64 | | 540,37 | 260,77 | 2,07 | 2.699,85 |
| 1° | 1.708,49 | | 537,52 | | 2,07 | 2.248,08 |
| 2° | 1.477,84 | | 532,54 | | 2,07 | 2.012,45 |
| 3° | 1.263,15 | | 527,90 | | 2,07 | 1.793,12 |
| 4° | 1.092,46 | | 524,22 | | 2,07 | 1.618,75 |
| 5° | 987,01 | | 521,94 | | 2,07 | 1.511,02 |
| 6° | 886,11 | | 519,76 | | 2,07 | 1.407,94 |
| 7° | 758,64 | 5,16 | 517,51 | | 2,07 | 1.283,38 |

OPERATORI DI VENDITA - MINIMI IN VIGORE DALL'1/03/2018

| Livelli | Paga base 1/08/2017 | Aumento 1/03/2018 | Paga base 1/03/2018 | indennità di contingenza | TOTALE |
|---------|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------------|----------|
| 1° | 1.016,15 | 15,10 | 1.031,25 | 530,04 | 1.561,29 |
| 2° | 851,49 | 12,68 | 864,17 | 526,11 | 1.390,28 |