



# FederTerziario

## DOCUMENTO DI COMPARAZIONE

**Oggetto:** *applicazione del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE AZIENDE DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI, e comparazione con il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI CONFCOMMERCIO/ FILCAMSCGIL, FISASCAT CISL AFFILIATA ALLA FIST CISL, UILTUCS-UIL*

**Sommario:** *1. premessa e metodo; 2. lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time; 3. lavoro straordinario; 4. periodo di prova; 5. periodo di preavviso; 6. ex festività soppresse; 7. malattia e infortunio; 8. periodo di comporto; 9. maternità; 10. permessi retribuiti; 11. ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare; 12. retribuzione globale annua; 13 esito della comparazione.*

## 1. Premessa e metodo

La presente relazione, redatta con scopo informativo, intende fornire un'analisi tecnico-giuridica del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE AZIENDE DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI, sottoscritto in data 05 agosto 2019 (con decorrenza dal 01 agosto 2019) da FederTerziario e UGL Terziario (successivamente per brevità CCNL FT COMMERCIO).

In particolare, sulla base delle indicazioni enunciate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si intende effettuare una comparazione tra la parte normativa ed economica del CCNL in oggetto e le rispettive parti del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI CONFCOMMERCIO/ FILCAMSCGIL, FISASCAT CISL AFFILIATA ALLA FIST CISL, UILTUCS-UIL (successivamente per brevità CCNL CONFCOMMERCIO). Questa analisi, relativa ai trattamenti economici e normativi stabiliti da differenti contratti, come evidenziato dall'organo ispettivo, esula dalle riflessioni concernenti l'individuazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal proposito non si può non fornire un breve *excursus* di prassi INL che evidenzia come la comparazione dei contratti, ai fini dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, non debba riguardare i soggetti firmatari ma l'effettivo trattamento garantito al lavoratore.

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornendo precisazioni al personale ispettivo in ordine alla vigilanza sulla corretta fruizione delle agevolazioni contributive, specificava che *“al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Successivamente, con circolare n. 9 del 10 settembre 2019 l'Ispettorato si era prefissato di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione.

Infine, con circolare n. **2 del 28 luglio 2020**, l'INL, di concerto con l'Ufficio legislativo del Ministero, ha fornito degli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

La presente circolare, dunque, nel pieno rispetto delle indicazioni ministeriali e seguendo gli indici individuati dagli organi ispettivi, **intende effettuare una comparazione tra i contratti sopra citati al fine di mostrare quanto meno l'equivalenza (se non la migliore tutela) dei trattamenti riconosciuti dalle imprese che applicano il nostro CCNL.**

Per quanto riguarda la classificazione del personale, tanto il CCNL FT COMMERCIO quanto il CCNL CONFCOMMERCIO, sono previsti 7 livelli:

CCNL FT COMMERCIO	CCNL CONFCOMMERCIO
Quadri	Quadri
Livello 1°	Livello 1°
Livello 2°	Livello 2°
Livello 3°	Livello 3°
Livello 4°	Livello 4°
Livello 5°	Livello 5°
Livello 6°	Livello 6°
Livello 7°	Livello 7°

## 2. Lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time

Relativamente alla disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, l'INL suggerisce agli Ispettori di porre attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere, ritenendo che ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore.

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

L'art. 94 del CCNL CONFCOMMERCIO prevede che " *per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno....Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, secondo le modalità previste dall'art. 211, lettera a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.*"

L'art. 73 del CCNL FT prevede che *“Il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50 % delle ore di lavoro settimanali concordate;*

*Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfettariamente e convenzionalmente nella misura del 15%. Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione, secondo le modalità previste dall'art.178, e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.*

*Le ore di lavoro supplementare prestate durante le ore notturne verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 50%.”*

Per quanto riguarda le clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, il CCNL CONFCOMMERCIO non prevede alcun limite massimo per il ricorso alle clausole elastiche, e stabilisce una maggiorazione dell'1,5% o in alternativa una indennità forfettaria di 120,00 euro annui.

Il CCNL FT prevede invece un limite massimo di variazione temporale del 35% della prestazione annua concordata, nonché una maggiorazione del 15% per le sole ore in cui la variazione viene effettuata.

**Pertanto, con riferimento sia al lavoro supplementare che alle clausole elastiche, il CCNL FT risulta, secondo le indicazioni dell'INL più vantaggioso per il lavoratore, stabilendo un limite massimo al ricorso al lavoro supplementare (50%) ovvero alle clausole elastiche (35%), che, invece, non è previsto nel CCNL CONFCOMMERCIO.**

### **3. Lavoro straordinario**

Passando alla disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi, così come richiesto dall'Ispettorato, si osserva che i due CC.CC.NN.LL. risultano equiparabili:

L'art. 148 del CCNL CONFINDUSTRIA prevede che *“Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue”*

L'art. 122 del CCNL FT COMMERCIO prevede che *“Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto, ma, ai sensi della vigente normativa, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie, a carattere individuale, nel limite di massimo 250 ore annue.*

Per quanto riguarda le maggiorazioni per lavoro straordinario sono le medesime sui due contratti comparati:

15% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;

20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale;

30% per le prestazioni di lavoro nei festivi nei giorni festivi o la domenica

50%, per le prestazioni di lavoro durante la notte (dalle ore 22 alle 6 del mattino)

**Quindi, con riferimento ai criteri indicati, la durata massima del ricorso al lavoro straordinario e il riconoscimento economico sono i medesimi.**

#### 4. Periodo di prova

Per quanto riguarda il periodo di prova, pur non essendo specificato nella circolare, si presume che un periodo più breve sia da considerarsi maggiormente favorevole per il lavoratore.

Nei contratti collettivi in esame (art. 121 CCNL CONFCOMMERCIO e art. 99 CCNL FT COMMERCIO) i periodi di prova sono identici ad eccezione di quello previsto per il 2° e 3° livello:

	<i>CCNL CONFCOMMERCIO</i>	<i>CCNL FT COMMERCIO</i>
<i>Quadri e 1° Livello</i>	<i>6 mesi</i>	<i>6 mesi</i>
<i>2° e 3° Livello</i>	<i>75 giorni</i>	<i>60 giorni</i>
<i>4° e 5° Livello</i>	<i>60 giorni</i>	<i>60 giorni</i>
<i>6° e 7° Livello</i>	<i>45 giorni</i>	<i>45 giorni</i>

**Pertanto, per quanto riguarda questo indice, il CCNL sottoscritto da Federterziario risulta più favorevole per i livelli 2° e 3° ed allineato per tutti gli altri livelli.**

#### 4. Periodo di preavviso

In questo caso i due CC.CC.NN.LL. stabiliscono i medesimi periodi di preavviso (art. 247 CCNL CONFCOMMERCIO e art. 204 CCNL FT COMMERCIO):

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

	<i>Preavviso CCNL CONFCOMMERCIO</i>	<i>Preavviso CCNL FT COMMERCIO</i>
<i>Quadri e 1° Livello</i>	<i>60 giorni</i>	<i>60 giorni</i>
<i>2° e 3° Livello</i>	<i>30 giorni</i>	<i>30 giorni</i>
<i>4° e 5° Livello</i>	<i>20 giorni</i>	<i>20 giorni</i>
<i>6° e 7° Livello</i>	<i>15 giorni</i>	<i>15 giorni</i>

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

	<i>Preavviso CCNL CONFCOMMERCIO</i>	<i>Preavviso CCNL FT COMMERCIO</i>
<i>Quadri e 1° Livello</i>	<i>90 giorni</i>	<i>90 giorni</i>
<i>2° e 3° Livello</i>	<i>45 giorni</i>	<i>45 giorni</i>
<i>4° e 5° Livello</i>	<i>30 giorni</i>	<i>30 giorni</i>
<i>6° e 7° Livello</i>	<i>20 giorni</i>	<i>20 giorni</i>

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

	<i>Preavviso CCNL CONFCOMMERCIO</i>	<i>Preavviso CCNL FT COMMERCIO</i>
<i>Quadri e 1° Livello</i>	<i>120 giorni</i>	<i>120 giorni</i>
<i>2° e 3° Livello</i>	<i>60 giorni</i>	<i>60 giorni</i>
<i>4° e 5° Livello</i>	<i>45 giorni</i>	<i>45 giorni</i>
<i>6° e 7° Livello</i>	<i>20 giorni</i>	<i>20 giorni</i>

**Anche in questo caso, quindi, i CC.CC.NN.LL. risultano equivalenti.**

## **5. Ex festività soppresse**

La disciplina compensativa delle ex festività soppresse avviene normalmente attraverso il riconoscimento di permessi individuali.

Art. 129 del CCNL FT COMMERCIO “*A far data dal 1° gennaio 1980, in sostituzione delle quattro festività abolite dal combinato disposto della L. 54/1977, e del D.P.R. 792/ 1985, i lavoratori hanno diritto a gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito.*”

Art. 158 del CCNL CONFCOMMERCIO “*Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dal 1° gennaio 1980.*”

**Le disposizioni contrattuali, quindi, sono equivalenti.**

## **6. Malattia e infortunio**

Quanto alla disciplina della malattia e dell’infortunio, l’INL indica che occorre fare particolare riferimento

al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità.

Il CCNL FT COMMERCIO all'art. 155, in merito, prevede che:

*“Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto:*

- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera, per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo, pari a due terzi della retribuzione stessa; per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;*
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro e carico di quest'ultimo, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:*
  - 1) 100% per primi tre giorni, che costituiscono il cosiddetto periodo di carenza;*
  - 2) 75% per i giorni dal 4° al 20°;*
  - 3) 100% per i giorni dal 21° in poi;*

*della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.174.*

*Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario, da intendersi dal 1° gennaio al 31 dicembre, e nei limiti del periodo di comporto, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento; nell'ipotesi di continuazione di malattia o di ricaduta nella stessa malattia le stesse sono considerate un unico evento morboso.*

Relativamente all'infortunio l'art. 157 del CCNL FT COMMERCIO prevede che *“A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:*

- 1) il 60% per i primi tre giorni (periodo di carenza);*
- 2) il 90%, per i giorni dal 5° al 20/mo;*
- 3) il 100% per i giorni dal 21/mo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota della retribuzione di fatto di cui all'art.174;*

*Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80 e nel 90%.*

*L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.*

Il CCNL CONFCOMMERCIO, all'art. 187 prevede che, in caso di malattia il lavoratore ha diritto:

*“Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:*

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro 177663/1979 conv. dalla Legge 29 febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal*

datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29 febbraio 1980, n.33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione

giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.208.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza dal 1° aprile 2011, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 186, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Relativamente all'infortunio, all'art. 189 il CCNL CONFCOMMERCIO prevede che “A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

**In questo caso entrambi i CCNL prevedono un'integrazione dell'indennità spettante in caso di malattia e infortunio e le integrazioni risultano le medesime.**

## **7. Periodo di comporto**

Altro indice indicato dall'Ispettorato per effettuare una comparazione è la durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio (sarà considerato più tutelante un periodo di comporto più lungo).

Entrambi i CC.CC.NN.LL. prevedono che “il lavoratore dipendente non in prova, indipendentemente dall'anzianità di servizio ha diritto alla conservazione del posto, per un periodo di 180 gg. per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre”.

**Pertanto, anche sotto tale profilo i due contratti sono equiparabili.**

## **8. Maternità**

Altro parametro da considerare per effettuare la comparazione richiesta dall'INL è quello della maternità



con eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa.

Entrambi i CC.CC.NN.LL. prevedono un'integrazione fino al 100% della retribuzione mensile netta solo per il periodo di astensione obbligatoria.

**In questo caso i trattamenti economici sono equivalenti.**

## **9. Permessi retribuiti**

L'ultimo indice di equivalenza della parte normativa fornito dal Ministero del Lavoro è il monte ore di permessi retribuiti.

Il C.C.N.L. FT prevede, all'Art. 129, oltre ai permessi relativi alle cd. festività soppresse, un ulteriore gruppo di permessi pari a 56 ore annue.

Il C.C.N.L. CONFCOMMERCIO, all'Art. 158, prevede, a far data dal 1994, un monte ore permessi pari a 72 ore per il personale con un orario pari a 40 ore settimanali, mentre per i rapporti di lavoro con 39 ore settimanali vengono assorbite 32 ore di permesso (pertanto non fruibili) e per i rapporti di lavoro con un orario pari a 38 ore settimanali, i permessi retribuiti assorbiti e non fruibili sono pari a 72 ore.

**Sotto tale profilo, quindi, il C.C.N.L. FEDERTERZIARIO risulta meno favorevole nei rapporti di lavoro con un orario di lavoro pari a 40 ore settimanali e più favorevole nelle ipotesi di rapporto a 38 o 39 ore settimanali.**

## **10. Retribuzione globale annua**

La circolare INL n. 2/2020, termina ribadendo che, ancor prima dell'equivalenza della parte normativa del CCNL, occorre riscontrare **un'equivalenza della parte economica**.

In particolare alla lettera c) della suddetta circolare, relativa appunto alla comparazione dei trattamenti economici, si deve prendere in considerazione la c.d. **retribuzione globale annua**, da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria soltanto in relazione al caso del singolo lavoratore.

Ai fini dell'individuazione della retribuzione globale annua sono stati considerati i minimi retributivi, l'indennità di contingenza, la tredicesima mensilità e la quattordicesima mensilità (a essi andranno aggiunti gli scatti di anzianità in base alla storia del lavoratore in azienda).

**La retribuzione globale annua risulta superiore nel CCNL sottoscritto da Federterziario in 3 livelli (Quadri, 3° e 4°), mentre inferiore nelle restanti 5.**

## Comparazione retribuzione

CCNL FT COMMERCIO		CCNL CONFCOMMERCIO	
Quadri	€ 2.697,85	Quadri	€ 2.697,77
1° Livello	€ 2.242,01	1° Livello	€ 2.246,01
2° Livello	€ 2.007,73	2° Livello	€ 2.010,38
3° Livello	€ 1.794,36	3° Livello	€ 1.791,04
4° Livello	€ 1.619,24	4° Livello	€ 1.616,68
5° Livello	€ 1.508,46	5° Livello	€ 1.508,94
6° Livello	€ 1.405,07	6° Livello	€ 1.405,89
7° Livello	€ 1.276,78	7° Livello	€ 1.281,31

### 11. Esito della comparazione

All'esito della comparazione risulta non solo una sostanziale equivalenza dei trattamenti economici disciplinati dai contratti analizzati, **ma un trattamento di maggior favore, per alcuni istituti, per i dipendenti ai quali si applica il CCNL per le aziende del settore Terziario, Commercio e Servizi sottoscritto da Federterziario.**

Pertanto, come indicato dalla circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro, **eventuali benefici normativi e contributivi possono essere riconosciuti alle imprese che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende del settore Terziario, Commercio e Servizi sottoscritto da Federterziario.**