Sintesi del CCNL

COMMERCIO

per i dipendenti delle aziende operanti nel settore del Commercio

CCNL in vigore dal 01/09/2026 al 31/08/2029

tra CONFIMPRENDITORI e le Organizzazioni Sindacali firmatarie

Filcom Fismic CONFSAL, U.SI.L. - Unione Sindacati Lavoratori - CIU, S.U.L. - Sindacato Unitario Lavoratori

Avvertenza sull’uso della Sintesi

La presente Sintesi ha finalità esclusivamente operative e agevola la consultazione del CCNL Commercio da parte di datori di lavoro, lavoratori, consulenti, professionisti e strutture associative. Non sostituisce il testo integrale del CCNL né gli accordi successivi, le interpretazioni autentiche e la contrattazione di secondo livello.

ATTENZIONE - Condizioni per la corretta applicabilità del CCNL
Il CCNL prevede un impianto unitario e inscindibile. La sua corretta applicazione richiede, tra l’altro, l’iscrizione datoriale a Confimprenditori, il versamento del Co.As.Co. W220, la contribuzione all’Ente Nazionale Bilaterale E.N.BI. (EBL1), l’assistenza sanitaria integrativa Fondo Salus (SAL1) e l’applicazione integrale degli istituti contrattuali.

Prerequisiti operativi

Prerequisito	Indicazione operativa
Iscrizione datoriale	Azienda iscritta a Confimprenditori tramite codice co.as.co W220
Co.As.Co. W220	Contributo obbligatorio non inferiore allo 0,40% dell’imponibile previdenziale aziendale per ciascun lavoratore, per 13 mensilità.
Bilateralità E.N.BI.	Codice EBL1: € 9,00/mese (€ 8,00 azienda + € 1,00 lavoratore) per la generalità dei lavoratori nelle condizioni contrattuali previste.
Fondo Salus	Codice SAL1. Generalità lavoratori: € 15,00/mese (€ 14,00 azienda + € 1,00 lavoratore); importi specifici per Dirigenti e Quadri.
Applicazione integrale	Applicazione puntuale delle disposizioni economiche, normative, bilaterali e di welfare previste dal CCNL.

Effetto pratico
Il CCNL qualifica il mancato versamento della bilateralità e dell’assistenza sanitaria come inadempimento contrattuale e prevede, nei casi indicati, prestazioni sostitutive a carico del datore di lavoro.

Principi e caratteristiche operative del CCNL

Principio	Declinazione operativa
Ambito nazionale	Disciplina unitaria dei rapporti di lavoro nel settore del Commercio su tutto il territorio nazionale.
Commercio fisico e digitale	Include il commercio tradizionale, la distribuzione, il commercio elettronico e modelli di business sostanzialmente riconducibili al settore.
Classificazione unica	Scala classificatoria su 10 livelli, dal D2 al Dirigente.
Flessibilità	Orario multiperiodale, banca ore, part-time, intermittente, tempo determinato, smart working e telelavoro.
Innovazione	Disciplina dedicata a know-how digitale, intelligenza artificiale, sistemi automatizzati, dati e cybersecurity.
Bilateralità e welfare	E.N.BI., Co.As.Co., Fondo Salus e welfare contrattuale obbligatorio.
Secondo livello	Ampio rinvio ad accordi territoriali o aziendali su premi, orari, flessibilità e welfare.

Premessa sulla corretta applicazione

Nel contratto individuale è opportuno indicare in modo espresso il CCNL applicato, livello, mansioni, orario, sede, trattamento economico, periodo di prova e istituti collegati. Il CCNL richiama inoltre gli obblighi informativi del D.Lgs. 104/2022.

Nota pratica - Lettera di assunzione
La lettera di assunzione deve contenere gli elementi richiesti dal CCNL e dalla legge, tra cui data, tipologia e durata del rapporto, orario, qualifica e mansioni, trattamento economico di base, sede/i di lavoro, periodo di prova, ferie e informazioni sulla bilateralità.

Periodo di prova

Rapporto	Regola sintetica
Tempo indeterminato	Massimo 3 mesi per tutti i lavoratori.
Tempo determinato fino a 6 mesi	1 giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario; minimo 2 e massimo 15 giorni.
Tempo determinato oltre 6 e sotto 12 mesi	Massimo 30 giorni.
Rinnovo/proroga stesse mansioni	Non può essere pattuito un nuovo periodo di prova.

1) Parti sottoscrittrici, validità e campo di applicazione

Voce	Sintesi operativa
Data e luogo di stipula	7 agosto 2026, sede nazionale di Confimprenditori, Lungotevere dei Mellini n. 44, Roma.
Parte datoriale	CONFIMPRENDITORI.
Organizzazioni sindacali	Filcom Fismic CONFSAL; U.SI.L. - Unione Sindacati Lavoratori - CIU; S.U.L. - Sindacato Unitario Lavoratori.
Validità	Dal 01/09/2026 al 31/08/2029; previste clausole di rinnovo e ultrattività.
Oggetto	Rapporti di lavoro subordinato e relazioni industriali delle imprese operanti nel settore del Commercio.

Campo di applicazione - principali ambiti

Area	Esempi di attività
Organizzazioni di vendita	GDO/GDS, ipermercati, centri commerciali, supermercati, discount, grandi magazzini, cash & carry, cooperative di consumo e dettaglianti.
Distribuzione prodotti	Farmacie, parafarmacie, erboristerie, ottici, negozi in franchising, vendite telematiche o per corrispondenza, consegna prodotti a domicilio.
Alimentari	Dettaglio e ingrosso di alimentari, carni, pesce, ortofrutta, latticini, bevande, oli, vini, caffè e prodotti collegati.
Merci d’uso	Abbigliamento, tessili, calzature, profumeria, casalinghi, gioielleria, librerie, ottica, mobili, veicoli e relativi ricambi.
Prodotti industriali	Ferramenta, metalli, carburanti, combustibili, materiali edili, prodotti chimici e farmaceutici, legnami e generi di monopolio.
Ausiliari/commercio estero	Agenti e rappresentanti, mediatori, commissionari, import-export, fornitori e altre attività direttamente o indirettamente rientranti nel commercio.

Criterio applicativo
L’individuazione del CCNL dipende dall’attività effettivamente esercitata ai sensi dell’art. 2070 c.c.; i codici ATECO hanno valore ricognitivo. In presenza di attività plurime, rilevano prevalenza e autonomia delle singole attività.

2) Classificazione del personale e livelli

Il CCNL utilizza una scala classificatoria unica di 10 livelli. La classificazione valorizza conoscenze, abilità, autonomia, competenze e responsabilità, con collegamenti ai livelli EQF.

Livello	Profilo sintetico
Dirigente	Massima responsabilità e autonomia manageriale; direzione strategica o generale.
Quadro	Direttore con rappresentanza o quadro direttivo/ad elevata professionalità strategica.
QA1	Quadro A - direttore o responsabile di funzione senza rappresentanza.
A2	Impiegato direttivo; responsabile di servizio, area, processo o unità.
B1	Impiegato gestionale; capo ufficio/capo reparto; operatore di vendita di 1ª categoria.
B2	Gestore, specialista e coordinatore; capo squadra; impiegato di concetto; specialista provetto.
C1	Profilo professionale con autonomia operativa e competenze elevate.
C2	Profilo qualificato con competenze tecniche e operative consolidate.
D1	Profilo operativo qualificato secondo declaratorie e mansioni dell’allegato.
D2	Livello iniziale della scala classificatoria per le mansioni previste dal CCNL.

Mansioni superiori e passaggi di livello

- Per mansioni superiori temporanee, al ricorrere delle condizioni contrattuali, spetta il trattamento economico corrispondente alla mansione superiore.
- L’assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva dopo 3 mesi continuativi, salvo sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e salvo diversa volontà del lavoratore.
- La promozione comporta il diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; restano ferme le regole su assorbimenti e condizioni di miglior favore.
-

3) Parte retributiva: paga base, scatti, tredicesima e welfare

Paga base nazionale

Livello	P.B. 2026	dal 01/08/2027	dal 01/08/2028	dal 01/08/2029
D2	€ 1.343,00	€ 1.376,75	€ 1.411,16	€ 1.446,43
D1	€ 1.477,00	€ 1.513,90	€ 1.551,70	€ 1.590,49
C2	€ 1.611,00	€ 1.651,27	€ 1.692,55	€ 1.734,86
C1	€ 1.746,00	€ 1.789,65	€ 1.834,39	€ 1.880,24
B2	€ 1.880,00	€ 1.927,00	€ 1.975,17	€ 2.024,54
B1	€ 2.148,00	€ 2.201,70	€ 2.256,74	€ 2.313,15
A2	€ 2.417,00	€ 2.477,42	€ 2.539,35	€ 2.602,83
QA1	€ 2.686,00	€ 2.753,15	€ 2.821,97	€ 2.892,51
Quadro	€ 3.088,00	€ 3.165,20	€ 3.244,33	€ 3.325,43
Dirigente	€ 4.969,00	€ 5.093,22	€ 5.220,55	€ 5.351,06

Gli incrementi sono previsti per 13 mensilità. Le Parti prevedono una verifica annuale dell’andamento IPCA secondo le regole contrattuali.

Scatti di anzianità

Livello	Scatto triennale lordo
D2	€ 22,80
D1	€ 25,10
C2	€ 27,38
C1	€ 29,68
B2	€ 31,96
B1	€ 36,51
A2	€ 41,00
QA1	€ 45,66
Quadro	€ 52,49
Dirigente	€ 84,47

Sono previsti fino a 10 aumenti triennali. Decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del triennio e non sono assorbibili da aumenti di merito.

Tredicesima e indennità

- Tredicesima: una mensilità della retribuzione in atto, normalmente in coincidenza con la vigilia di Natale; maturazione per dodicesimi.
- Indennità di cassa/maneggio denaro: 5% del minimo tabellare del livello e dell’ex indennità di contingenza nei casi previsti dal CCNL.
- Welfare contrattuale annuo: Dirigenti € 2.000; Quadri, QA1 e A2 € 1.000; B1 e B2 € 800; tutti gli altri livelli € 270.

4) Orario di lavoro, banca ore, straordinari, notturno e festivo

Istituto	Regola operativa
Orario normale	40 ore settimanali.
Orario multiperiodale	Possibile superamento fino a 48 ore settimanali per massimo 20 settimane, con corrispondente riduzione in altrettante settimane, nel rispetto della procedura contrattuale.
Lavoratori discontinui	Per le mansioni indicate dal CCNL, durata normale fissata in 45 ore settimanali.
Banca ore	Può accogliere ore secondo le regole contrattuali e gli accordi applicabili; per una quota dello straordinario è prevista la possibilità di confluenza con pagamento della maggiorazione.
Lavoro notturno	In via generale, se non inserito in turni regolari: dalle 22:00 alle 6:00.

Maggiorazioni principali

Prestazione	Maggiorazione
Oltre 40 ore settimanali - diurno	25%
Festivo (domenica o riposo compensativo)	40%
Oltre 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%
Lavoro nelle festività	40%
Notturno 22-6 non a turni	20%
Oltre 40 ore feriale notturno	40%
Lavoro a turni notturno	15%
Straordinario dei turnisti oltre il turno notturno	30%
Notturno festivo	50%
Domenicale con riposo compensativo	10%

Regola di cumulo
Le maggiorazioni contrattuali non sono cumulabili tra loro: la maggiorazione maggiore assorbe quella minore, salvo diversa disposizione espressa.

5) Ferie, permessi, congedi e diritto allo studio

Istituto	Sintesi
Ferie	4 settimane annue retribuite. Il datore può stabilire, compatibilmente con le esigenze, un periodo collettivo di 2 settimane consecutive nei periodi di minor lavoro.
Permessi retribuiti	32 ore annue in sostituzione delle festività soppresse; disciplina di utilizzo, decadenza/pagamento e possibile fruizione differita secondo il CCNL.
Lutto/grave infermità	3 giorni complessivi di permesso retribuito all’anno nei casi e per i familiari previsti dalla normativa e dal CCNL.
Gravi motivi familiari	Congedo, continuativo o frazionato, fino a 2 anni nei casi previsti.
Diritto allo studio	Fino a 150 ore pro capite in un triennio, nel rispetto del monte ore aziendale e dei limiti di contemporanea assenza.
Congedo formazione	Per lavoratori con almeno 5 anni di anzianità: fino a 11 mesi, continuativi o frazionati, non retribuiti, secondo requisiti e procedura contrattuale.
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario, secondo la disciplina contrattuale.

Ferie e malattia
Il CCNL prevede l’interruzione delle ferie in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro di durata superiore a 7 giorni, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro.

6) Malattia, infortunio, maternità e paternità

Malattia - trattamento economico

Periodo	Trattamento
1°-3° giorno (carenza)	50% della retribuzione normale che sarebbe spettata.
4°-20° giorno	Integrazione dell’indennità INPS fino a un massimo complessivo del 60% della retribuzione normale lorda.
21°-180° giorno	Integrazione dell’indennità INPS fino a un massimo complessivo dell’80% della retribuzione normale lorda.

Il periodo di comporto e le regole sulla conservazione del posto sono articolati in funzione delle assenze e includono una disciplina più favorevole per patologie di particolare gravità; per i rapporti a termine la conservazione del posto è comunque limitata dalla scadenza del contratto.

Infortunio

Per la giornata dell’infortunio spetta l’intera quota giornaliera di retribuzione. In caso di infortunio sul lavoro riconosciuto dall’INAIL, l’integrazione aziendale deve consentire al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto per un massimo di 180 giorni.

Maternità e paternità

- Astensione obbligatoria per maternità: integrazione aziendale fino al 100% della normale retribuzione giornaliera, in coordinamento con l’indennità INPS.
- Congedo di paternità complessivo: 15 giorni lavorativi per evento; 25 giorni lavorativi in caso di parto plurimo.
- Di questi, 5 giorni lavorativi sono congedo contrattuale aggiuntivo retribuito dal datore di lavoro, oltre ai giorni obbligatori indennizzati dall’INPS.

7) Part-time, lavoro intermittente e tempo determinato

Part-time

Il CCNL disciplina il lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e misto, le clausole flessibili ed elastiche, le prestazioni supplementari e straordinarie, la retribuzione e il diritto di precedenza. Gli istituti indiretti sono riproporzionati secondo le regole contrattuali e di legge.

Lavoro intermittente

È ammesso nei casi previsti dalla normativa e dal CCNL, con disciplina specifica di assunzione, indennità di disponibilità, retribuzione e incidenza sull’organico aziendale.

Tempo determinato

Voce	Regola
Durata fino a 12 mesi	In linea generale senza necessità di specifica causale, salvo i casi in cui la legge richieda diversamente.
Durata oltre 12 e fino a 24 mesi	Necessaria una delle causali ammesse dal CCNL e dalla legge.
Durata complessiva	In via generale massimo 24 mesi tra stesso datore e lavoratore per mansioni di pari livello e categoria, fatte salve eccezioni.
Proroghe	Massimo 4 proroghe nell’arco di 24 mesi; dalla quinta il rapporto si trasforma a tempo indeterminato.
Rinnovi/intervalli	Il CCNL richiama gli intervalli di 10 o 20 giorni secondo la durata del precedente contratto, salvo le discipline derogatorie.
Causali settoriali	Avvio nuove attività, aperture/ampliamenti, appalti o commesse, eventi e picchi, digitalizzazione/innovazione, alta stagione non formalmente stagionale, esigenze tecniche/organizzative e accordi aziendali/territoriali.

Forma scritta
Il contratto a termine deve risultare da atto scritto e, secondo il CCNL, una copia deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall’inizio della prestazione.

8) Apprendistato e formazione

Il CCNL disciplina le tipologie di apprendistato previste dalla legge. Per l’apprendistato professionalizzante sono definiti livelli di destinazione, durata, progressione d’inquadramento, Piano Formativo Individuale e obblighi formativi.

Destinazione finale	Durata complessiva	1° periodo	2° periodo	3° periodo
A2	36 mesi	6	14	16
B1	24 mesi	6	18	-
B2	36 mesi	6	14	16
C1	36 mesi	10	12	14
C2	36 mesi	10	12	14
D1	36 mesi	10	10	16

Inquadramento progressivo

- Primo periodo: normalmente due livelli inferiori rispetto alla destinazione finale.
- Secondo periodo: normalmente un livello inferiore rispetto alla destinazione finale.
- Terzo periodo: livello di destinazione finale.
- Per C1 e C2, il CCNL prevede l’inquadramento al livello definitivo dall’inizio del secondo periodo.
- Per D1 è prevista una clausola di salvaguardia: D2 all’80% nel primo periodo, D2 al 90% nel secondo, D1 nel terzo.

Piano Formativo Individuale
Ogni contratto di apprendistato deve essere accompagnato da un PFI redatto prima dell’avvio e condiviso con l’apprendista, con obiettivi, competenze e percorso formativo coerenti con il profilo professionale.

9) Smart working, telelavoro, dati e intelligenza artificiale

Tema	Sintesi operativa
Smart working	Modalità di esecuzione del lavoro subordinato per fasi, cicli e obiettivi, con accordo e disciplina di tempi, strumenti, disconnessione, sicurezza e controllo.
Telelavoro	Prestazione svolta stabilmente fuori dai locali aziendali tramite tecnologie informatiche, secondo le condizioni contrattuali.
Sistemi digitali automatizzati	Il CCNL contiene obblighi di trasparenza e regole sull’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.
Privacy e cybersecurity	Disciplina specifica di tutela dei dati personali, sicurezza informatica e responsabilità nell’uso degli strumenti aziendali.
Know-how digitale	Valorizzazione e tutela di competenze, sistemi, software, dati, procedure e patrimonio digitale aziendale.
Intelligenza artificiale	Previste regole dedicate all’utilizzo di sistemi di IA e decisioni automatizzate, inclusa tutela della proprietà intellettuale e riserva/opt-out per addestramento di sistemi IA.

Secondo livello e lavoro agile
Il CCNL demanda alla contrattazione di secondo livello la possibilità di definire modalità più aderenti alle esigenze aziendali, inclusi strumenti di flessibilità, obiettivi, organizzazione e misurazione dei risultati.

10) Trasferte, trasferimenti, distacco e rete

Istituto	Indicazione
Trasferta	Disciplina dei rimborsi, delle indennità e delle modalità di trattamento economico secondo il CCNL e gli eventuali accordi aziendali.
Rimborso chilometrico	Previsto quando il dipendente utilizza il proprio mezzo su richiesta aziendale; l’importo è definito secondo le regole contrattuali/accordi applicabili.
Trasferimento	Richiede il rispetto dei presupposti, della forma e delle tutele previste dal CCNL e dalla legge.
Distacco	Ammesso nei limiti normativi e contrattuali, con disciplina dedicata.
Contratto di rete/codatorialità	Il CCNL contempla le forme organizzative previste dalla normativa per imprese in rete e gestione condivisa del personale.

11) Disciplina, preavviso, dimissioni e TFR

Preavviso

Livelli	Fino a 5 anni	Da 5 a 15 anni	Oltre 15 anni
QA1 - A2 - Quadri - Dirigenti	30 gg	45 gg	60 gg
D1 - D2 - C1 - C2 - B1 - B2	15 gg	20 gg	30 gg

I termini sono espressi in giorni di calendario. Il preavviso non può coincidere con ferie, congedo matrimoniale o malattia, salvo quanto previsto dal CCNL.

Dimissioni

Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale seguono la disciplina di legge. Il CCNL richiama inoltre la disciplina dell’assenza ingiustificata protratta oltre 15 giorni di calendario, salvo prova dell’impossibilità di comunicare i motivi per forza maggiore o fatto imputabile al datore.

TFR

- Calcolo secondo art. 2120 c.c. e L. 297/1982.
- Base contrattuale: minimo tabellare, scatti, superminimi continuativi, salario integrativo, indennità continuative previste, tredicesima, provvigioni/incentivi continuativi, nei termini indicati dal CCNL.

Procedimento disciplinare

Il CCNL disciplina infrazioni, sanzioni e procedure di contestazione. L’azienda deve garantire il rispetto delle garanzie legali e contrattuali e la conoscibilità del codice disciplinare.

12) Bilateralità, contribuzione e assistenza sanitaria

E.N.BI. - Ente Nazionale Bilaterale

Voce	Importo
Quota azienda	€ 8,00/mese
Quota lavoratore	€ 1,00/mese
Totale	€ 9,00/mese - € 108,00/anno
Causale F24	EBL1

Il mancato versamento costituisce inadempimento contrattuale; il CCNL prevede perdita di benefici e, in sostituzione, un importo di € 50,00 mensili al lavoratore nei casi indicati.

Co.As.Co. - Contributo di Assistenza Contrattuale

Voce	Regola
Misura	Non inferiore allo 0,40% dell’imponibile previdenziale aziendale per ciascun lavoratore.
Mensilità	13 mensilità, compresa la tredicesima.
Destinatario	Confimprenditori.
Causale	W220.
Natura	Obbligo contrattuale inderogabile per le imprese che applicano il CCNL.

Fondo Salus

Categoria	Azienda	Lavoratore	Totale mensile
Generalità lavoratori	€ 14,00	€ 1,00	€ 15,00
Dirigenti	€ 77,50	€ 5,00	€ 82,50

Per Quadri il CCNL prevede una specifica tabella contributiva. Il versamento avviene con causale SAL1. Per la generalità dei lavoratori il mancato versamento può comportare una prestazione sostitutiva di € 50,00 mensili al lavoratore, secondo la disciplina contrattuale.

13) Welfare, premi e contrattazione di secondo livello

Welfare contrattuale obbligatorio

Categoria	Valore annuo
Dirigenti	€ 2.000,00
Quadri, QA1 e A2	€ 1.000,00
B1 e B2	€ 800,00
Tutti gli altri livelli	€ 270,00

- Il welfare è aggiuntivo rispetto ad eventuale welfare aziendale o premio di risultato già esistente e non è assorbibile.
- Non è ammessa l’erogazione sostitutiva in denaro dei valori di welfare contrattuale.
- I valori devono essere utilizzati entro 12 mesi dalla messa a disposizione, salvo diversa disciplina aziendale nei limiti previsti.
- Il CCNL individua i lavoratori aventi diritto in funzione della tipologia contrattuale, anzianità minima nei rapporti a termine e stato del rapporto nel periodo di riferimento.

Premio di risultato

La contrattazione aziendale può introdurre premi variabili collegati a produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, sulla base di parametri misurabili e nel rispetto delle condizioni normative per eventuali agevolazioni fiscali e contributive.

Contrattazione di secondo livello

Il CCNL valorizza accordi territoriali e aziendali per adattare orari, premi, flessibilità, welfare, organizzazione, classificazioni e altri istituti alle specifiche esigenze produttive, nel rispetto dei limiti di legge e delle materie demandate.

14) Checklist operativa per l’azienda

Controllo	Azione
1. Verifica campo di applicazione	Accertare attività effettivamente esercitata, settore prevalente e coerenza con l’ambito del CCNL.
2. Iscrizione e contribuzione	Verificare iscrizione a Confimprenditori e corretta attivazione W220, EBL1 e SAL1.
3. Lettere di assunzione	Indicare CCNL, livello, mansioni, orario, sede, retribuzione, prova e informazioni richieste dal D.Lgs. 104/2022.
4. Inquadramenti	Confrontare mansioni effettive con declaratorie e profili della scala classificatoria.
5. Retribuzioni	Applicare minimi tabellari, scatti, tredicesima, indennità e welfare nelle decorrenze previste.
6. Orari	Gestire correttamente turni, straordinari, lavoro notturno/festivo, banca ore e multiperiodale.
7. Assenze	Applicare ferie, permessi, malattia, infortunio e congedi secondo le regole contrattuali.
8. Contratti flessibili	Controllare forma, causali, proroghe, rinnovi, limiti e precedenze per part-time e tempo determinato.
9. Apprendistato	Predisporre PFI, corretta progressione d’inquadramento e formazione.
10. Digitale e IA	Definire policy coerenti su smart working, sistemi automatizzati, privacy, cybersecurity, know-how e IA.
11. Cessazione	Applicare termini di preavviso, procedura dimissioni e corretta determinazione del TFR.
12. Secondo livello	Verificare eventuali accordi territoriali/aziendali e disciplinare premi e welfare con atti coerenti.

Riferimento finale
Per casi concreti, dubbi interpretativi o applicazioni particolari occorre verificare il testo integrale del CCNL Commercio e gli eventuali accordi successivi, territoriali o aziendali applicabili.