

**ACCORDO INTEGRATIVO NAZIONALE**  
**AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO,  
TURISMO E SERVIZI DELLE IMPRESE  
**Cod. CNEL H02B**

*Welfare contrattuale, previdenza complementare, innovazione normativa*

Il giorno 10 del mese di APRILE dell'anno 2026, presso la sede di CONFINTESA Nazionale, ha avuto luogo l'incontro tra:

**La Federazione Medie Piccole Imprese (FMPI)** nella persona della Presidente Nazionale Antonina Terranova

**Confintesa** nella persona del Segretario Generale Francesco Prudeniano

Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale e in attuazione di quanto previsto dagli artt. 7 e 14 del CCNL H02B sottoscritto in data 8 novembre 2023, riconoscendo la necessità di dotare il sistema contrattuale di strumenti innovativi capaci di attrarre le imprese del tessuto PMI nazionale e di offrire ai lavoratori tutele qualitativamente superiori, anche mediante l'utilizzo efficiente degli strumenti fiscali previsti dall'art. 51 del D.P.R. 917/1986 (TUIR), convengono e stipulano il seguente Accordo Integrativo Nazionale.

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 – Ambito di applicazione e finalità**

Il presente Accordo Integrativo si applica a tutte le aziende e ai lavoratori rientranti nel campo di applicazione del CCNL Terziario, Commercio, Turismo e Servizi delle Imprese, Cod. CNEL H02B, sottoscritto da FMPI e Confintesa.

L'Accordo persegue le seguenti finalità: rafforzare il pacchetto di welfare contrattuale con strumenti fiscalmente efficienti ai sensi dell'art. 51 TUIR; introdurre istituti innovativi assenti nei contratti collettivi del medesimo settore; mantenere un costo complessivo del lavoro competitivo e adottabile dalle micro, piccole e medie imprese; valorizzare la professionalità, la salute e il benessere dei lavoratori attraverso meccanismi premiali e non meramente indennitari.

### **Art. 2 – Decorrenza e durata**

Il presente Accordo Integrativo entra in vigore il 1° Aprile 2026 e conserva la medesima scadenza del CCNL H02B vigente. In caso di rinnovo del CCNL, il presente Accordo si intende automaticamente prorogato sino alla stipula di un nuovo accordo integrativo o alla sua espressa disdetta.

### **Art. 3 – Inscindibilità**

Le disposizioni del presente Accordo costituiscono parte integrante e sostanziale del CCNL H02B e formano con esso un corpo normativo unitario e inscindibile. L'applicazione del CCNL H02B comporta l'obbligo di applicazione del presente Accordo nella sua interezza.

## TITOLO II – WELFARE CONTRATTUALE

### Art. 4 – Credito Welfare Annuale (CWA)

A decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo, il datore di lavoro è tenuto a riconoscere a ciascun lavoratore a tempo indeterminato e a ciascun apprendista in forza al 1° gennaio di ciascun anno un Credito Welfare Annuale (CWA) dell'importo di:

**€ 400,00 per i livelli Quadri e 1° livello;**

**€ 350,00 per i livelli 2° e 3°;**

**€ 300,00 per i livelli 4° e 5°;**

**€ 250,00 per i livelli 6° e 7°.**

Il CWA è erogato ai sensi e per gli effetti dell'art. 51, comma 2, del D.P.R. 917/1986 (TUIR) e successive modificazioni, attraverso una piattaforma welfare ovvero mediante buoni o voucher per beni e servizi, e non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente, né alla base imponibile contributiva INPS, né al calcolo del TFR.

Il CWA è messo a disposizione del lavoratore entro il 31 marzo di ciascun anno e deve essere utilizzato entro il 31 dicembre del medesimo anno. Le somme non utilizzate entro tale termine non danno luogo ad alcun credito, indennità o risarcimento.

Il lavoratore può destinare il CWA, a sua scelta, a: acquisto di beni e servizi di cui all'art. 51, comma 2, TUIR (buoni acquisto, buoni carburante, abbonamenti trasporto pubblico); rimborso spese per istruzione e formazione propria e dei familiari, comprese le rette di asili nido, scuole materne, scuole dell'obbligo, università e master; rimborso spese per assistenza a familiari anziani o non autosufficienti; contribuzione aggiuntiva volontaria al Fondo Pensione Aperto Plurifonds di cui all'art. 7 del presente Accordo; integrazione del piano sanitario Seraphis al Piano Platino di cui all'art. 6 del presente Accordo.

**Nota strategica:** Il CWA sostituisce e supera la logica della quattordicesima mensilità. Un CWA di € 300 esentasse equivale ad una quattordicesima lorda di circa € 480-520 (aliquota marginale IRPEF 33-38% + INPS 9,19%). Il costo per l'azienda è di € 300 netti, senza oneri previdenziali né TFR. A parità di valore netto percepito dal lavoratore, il risparmio per l'azienda è superiore al 40%.

### Art. 5 – Premio Presenza e Benessere (PPB)

Al fine di promuovere la cultura della prevenzione e il benessere organizzativo, in alternativa alla mera integrazione della carenza malattia, è istituito il Premio Presenza e Benessere (PPB) con le seguenti caratteristiche:

a) Al lavoratore che, nell'anno solare precedente, abbia registrato un numero di giornate di assenza per malattia non superiore a 5, è riconosciuto un premio annuale pari a € 200,00 in welfare ex art. 51 TUIR (esentasse), erogato con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo.

b) Al lavoratore che nell'anno solare precedente non abbia registrato alcuna giornata di assenza per malattia, il premio è elevato a € 350,00.

c) Il PPB non è cumulabile con l'Elemento Perequativo di cui all'art. 31 del CCNL H02B per la parte eccedente. Le aziende che erogano il PPB possono ridurre l'Elemento Perequativo di un importo corrispondente a quanto erogato a titolo di PPB.

d) Sono escluse dal computo delle assenze ai fini del PPB: le assenze per ricovero ospedaliero; le assenze per malattia oncologica, terapie salvavita e patologie gravi certificate; le assenze per infortunio sul lavoro; le assenze per gravidanza a rischio e congedi di maternità/paternità; le giornate di day hospital.

e) Il PPB è erogato in modalità welfare ai sensi dell'art. 51 TUIR e non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

**Ratio:** *Il leader Confcommercio paga il 100% della carenza malattia per i primi 3 giorni. Questo meccanismo incentiva l'assenteismo di breve durata. Il PPB ribalta la logica: premia chi è presente e sta bene, creando un incentivo positivo. Il lavoratore diligente guadagna fino a € 350/anno esentasse. Il costo per l'azienda si auto-finanzia con la riduzione delle assenze brevi.*

## TITOLO III – SANITÀ INTEGRATIVA

### Art. 6 – Assistenza sanitaria integrativa – Mutua SMS Seraphis

A decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo, l'iscrizione alla Mutua SMS Seraphis – Società di Mutuo Soccorso, iscritta al RUNTS, in collaborazione con la Società Nazionale di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo ETS – è obbligatoria per tutti i lavoratori a tempo indeterminato e gli apprendisti.

Il piano sanitario minimo obbligatorio è il Piano Seraphis Oro, con un contributo a totale carico del datore di lavoro pari a € 9,00 (nove/00) mensili per ciascun lavoratore iscritto, corrispondenti a € 108,00 annui. Il contributo è versato con le modalità e la periodicità stabilite dal regolamento della Mutua.

Il datore di lavoro può, su base volontaria o su richiesta del lavoratore con compartecipazione economica di quest'ultimo, attivare il Piano Seraphis Platino in sostituzione del Piano Oro, con un contributo complessivo di € 17,00 mensili ripartito come segue: € 9,00 a carico del datore di lavoro (quota obbligatoria invariata) e € 8,00 a carico del lavoratore mediante trattenuta in busta paga. Il lavoratore può altresì utilizzare parte del Credito Welfare Annuale di cui all'art. 4 per finanziare l'upgrade al Piano Platino.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi è tenuta ad erogare al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) non assorbibile di importo pari a € 20,00 lordi mensili, da corrispondere per tutte le mensilità contrattuali, ai sensi dell'art. 34, nota a verbale, del CCNL H02B.

La Mutua SMS Seraphis, in quanto società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari presso il Ministero della Salute, garantisce: assenza di questionari sanitari e di esclusioni per patologie pregresse; deducibilità dei contributi fino a € 3.615,20 annui ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. a), TUIR; esenzione dei contributi dalla base imponibile contributiva INPS e dalla base di calcolo del TFR.

## TITOLO IV – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

### Art. 7 – Fondo Pensione Aperto Plurifonds – ITAS Vita S.p.A.

Le Parti individuano nel Fondo Pensione Aperto Plurifonds, istituito da ITAS Vita S.p.A. e gestito in collaborazione con PensPlan Centrum S.p.A., registrato presso la COVIP al n. 140 dell'Albo dei Fondi Pensione, con rating Fitch A-, il fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori che applicano il presente CCNL.

L'adesione al Fondo Plurifonds avviene nell'ambito della Convenzione esclusiva sottoscritta tra Confintesa e ITAS Vita S.p.A., che prevede l'azzeramento dei costi di adesione, tariffe TCM e LTC riservate e consulenza dedicata tramite agenzie ITAS convenzionate.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo, il datore di lavoro versa al Fondo Plurifonds un contributo obbligatorio pari allo 0,30% della retribuzione tabellare mensile di cui all'art. 26 del CCNL H02B, per tredici mensilità. Il contributo è interamente a carico del datore di lavoro e non richiede l'adesione volontaria del lavoratore, configurandosi come contribuzione contrattuale.

Il lavoratore che intenda aderire al Fondo Plurifonds in forma individuale può aggiungere una propria contribuzione volontaria, nella misura minima dello 0,50% della retribuzione tabellare, beneficiando della piena deducibilità fiscale ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 252/2005, fino al limite annuo di € 5.164,57. Il lavoratore aderente volontario può altresì conferire il TFR maturando, in tutto o in parte.

Le Parti si impegnano, in sede di rinnovo contrattuale, a valutare l'incremento del contributo datoriale dallo 0,30% allo 0,50%, compatibilmente con le condizioni economiche del settore.

**Differenziatore:** *Il Fon.Te del leader Confcommercio è ad adesione volontaria del lavoratore. Il contributo datoriale Plurifonds è invece obbligatorio e automatico, garantendo a tutti i lavoratori H02B l'accesso alla previdenza complementare sin dal primo giorno di lavoro, senza necessità di scelta individuale. Questo è un unicum nel settore terziario.*

## TITOLO V – VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

### Art. 8 – Indennità Competenze Digitali Avanzate (ICDA)

In considerazione della trasformazione digitale che investe trasversalmente le imprese del settore terziario e della necessità di valorizzare le competenze del personale nell'utilizzo di strumenti digitali, sistemi gestionali evoluti, piattaforme e-commerce, strumenti di intelligenza artificiale e automazione dei processi, è istituita l'Indennità Competenze Digitali Avanzate (ICDA).

L'ICDA è riconosciuta ai lavoratori inquadrati nei livelli Quadri, 1°, 2° e 3° che utilizzino abitualmente, nell'esercizio delle proprie mansioni, almeno due delle seguenti categorie di strumenti: sistemi ERP/CRM aziendali; piattaforme di e-commerce o di marketing digitale; strumenti di data analysis, business intelligence o reporting automatizzato; sistemi di intelligenza artificiale generativa o predittiva; piattaforme collaborative cloud-based per la gestione di progetti; strumenti di cybersecurity o di gestione delle infrastrutture IT.

L'importo dell'ICDA è pari a: € 50,00 mensili per i Quadri; € 40,00 mensili per il 1° livello; € 30,00 mensili per il 2° e 3° livello. L'ICDA è corrisposta per 13 mensilità, è computata nella base di calcolo del TFR e degli istituti contrattuali differiti.

L'attribuzione dell'ICDA è disposta dal datore di lavoro con atto scritto, su proposta del lavoratore interessato o del responsabile di funzione, e può essere revocata con un preavviso di 30 giorni qualora vengano meno i requisiti di utilizzo degli strumenti digitali.

Per i livelli 4°, 5°, 6° e 7°, il datore di lavoro può riconoscere, con accordo individuale, un'ICDA ridotta di € 20,00 mensili, qualora il lavoratore acquisisca certificazioni digitali riconosciute (es. ECDL Advanced, Google Professional Certificate, Microsoft Office Specialist, certificazioni AI/data literacy) o completi con esito positivo i percorsi formativi di cui all'art. 9.

### Art. 9 – Formazione digitale e transizione tecnologica

Al fine di accompagnare la transizione digitale delle imprese del settore e di garantire l'aggiornamento professionale continuo dei lavoratori, le Parti istituiscono un monte ore annuo di formazione dedicata alle competenze digitali e tecnologiche, pari a 16 ore per ciascun lavoratore.

Le ore di formazione sono retribuite e rientrano nell'orario di lavoro. Possono essere fruite in modalità: in presenza, presso l'azienda o presso strutture formative convenzionate con Ebiconf o con le organizzazioni firmatarie; a distanza, mediante piattaforme e-learning certificate; in modalità mista (blended learning).

I contenuti formativi riguardano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: alfabetizzazione digitale e strumenti di produttività (per i livelli 5°-7°); gestione piattaforme e-commerce, CRM e social media marketing (per i livelli 3°-5°); data analysis, business intelligence, AI generativa applicata (per i livelli Q-3); cybersecurity, privacy e gestione dati (trasversale a tutti i livelli).

Le ore di formazione non godute entro l'anno solare di riferimento non sono monetizzabili né cumulabili con l'anno successivo. Il datore di lavoro programma il calendario formativo entro il primo trimestre di ciascun anno, sentite le RSA/RSU ove presenti.

### Art. 10 – Scatti di Competenza Certificata (SCC)

In aggiunta agli scatti di anzianità di cui all'art. 32 del CCNL H02B, è istituito un meccanismo parallelo di progressione retributiva legata all'acquisizione di competenze certificate, denominato Scatti di Competenza Certificata (SCC).

Il lavoratore che, nel corso del triennio intercorrente tra uno scatto di anzianità e il successivo, acquisisca almeno una certificazione professionale o digitale riconosciuta, tra quelle individuate dalla Commissione Formazione presso Ebiconf o indicate nell'apposito elenco aggiornato annualmente dalle Parti, ha diritto ad un SCC pari al 25% dell'importo dello scatto di anzianità del proprio livello, con decorrenza dal mese successivo alla presentazione della certificazione.

Ciascun lavoratore può maturare un massimo di 3 SCC nell'arco della vita lavorativa presso la medesima azienda. Gli SCC non sono assorbibili da aumenti contrattuali o di merito e sono cumulabili con gli scatti di anzianità.

**Ratio:** *Gli scatti del CCNL H02B sono triennali (vs biennali del leader). Lo SCC compensa parzialmente questo svantaggio temporale premiando chi investe sulla propria formazione. Un lavoratore di 4° livello che ottiene una certificazione riceve un SCC di € 5,17/mese (25% di € 20,66) già dopo il 1° anno, anziché attendere il 3° anno per lo scatto pieno. La spesa è minima, l'effetto motivazionale è significativo.*

## **TITOLO VI – CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E INNOVAZIONE NORMATIVA**

### **Art. 11 – Congedo di paternità integrativo**

In aggiunta al congedo di paternità obbligatorio previsto dalla normativa vigente (10 giorni lavorativi, estensibili a 20 in caso di parto plurimo), il padre lavoratore ha diritto a 5 giorni lavorativi aggiuntivi di congedo retribuito al 100% della retribuzione, fruibili entro i primi 12 mesi dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio.

I giorni di congedo paternità integrativo possono essere fruiti anche in via non continuativa, previo preavviso al datore di lavoro di almeno 5 giorni. In caso di parto plurimo, i giorni aggiuntivi sono elevati a 8.

Il trattamento economico per i giorni di congedo paternità integrativo è interamente a carico del datore di lavoro e rientra nella retribuzione utile ai fini del computo del TFR e degli altri istituti contrattuali.

### **Art. 12 – Rimborso spese di trasporto casa-lavoro**

Al lavoratore che sostenga spese documentabili per il trasporto tra l'abitazione e la sede di lavoro, il datore di lavoro riconosce un rimborso mensile fino ad un massimo di € 50,00, nelle seguenti forme alternative: rimborso dell'abbonamento al trasporto pubblico locale, regionale o interregionale, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. d-bis), TUIR (esentasse senza limiti); oppure rimborso forfettario delle spese di carburante o usura veicolo, nella misura di € 0,10/km per la distanza eccedente i primi 10 km tra residenza/domicilio e sede di lavoro, fino al massimale mensile.

Il rimborso è erogato con cadenza mensile, su presentazione di documentazione idonea (copia dell'abbonamento, dichiarazione della distanza casa-lavoro). Le somme erogate ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. d-bis), TUIR non concorrono alla formazione del reddito.

Le aziende con meno di 5 dipendenti possono applicare il presente articolo nella misura ridotta di € 30,00 mensili.

### **Art. 13 – Diritto alla disconnessione**

Al di fuori dell'orario di lavoro, il lavoratore ha diritto di non ricevere né rispondere a comunicazioni aziendali trasmesse mediante strumenti digitali (e-mail, messaggistica istantanea, telefonate), salvo comprovate situazioni di urgenza o indifferibilità legate a esigenze di sicurezza, tutela del patrimonio aziendale o obblighi di legge.

Il datore di lavoro adotta, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente Accordo, una policy aziendale sulla disconnessione, che individui le fasce orarie di rispetto, le modalità di comunicazione delle urgenze e le figure autorizzate a contattare il personale fuori orario. La policy è portata a conoscenza di tutti i lavoratori e affissa nei luoghi di lavoro.

La violazione sistematica del diritto alla disconnessione da parte del datore di lavoro, ove accertata, costituisce elemento di valutazione ai fini della responsabilità per danno da stress lavoro-correlato ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

### **Art. 14 – Lavoro agile (smart working) contrattuale**

Fermo restando quanto previsto dalla L. 81/2017 e successive modificazioni, le Parti riconoscono nel lavoro agile uno strumento di flessibilità organizzativa e di conciliazione vita-lavoro.

Per le mansioni compatibili, il lavoratore può richiedere di svolgere la prestazione in modalità agile per un massimo di 8 giorni al mese, salvo diverso accordo individuale o aziendale. La richiesta è accolta compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'impresa.

Durante le giornate di lavoro agile, il lavoratore ha diritto alla medesima retribuzione e al medesimo trattamento normativo del lavoro in sede, ivi compreso il buono pasto ove previsto. È

riconosciuto un rimborso forfettario di € 2,00 per ciascuna giornata di lavoro agile effettivamente svolta, a titolo di concorso per le spese di connettività, energia elettrica e utilizzo degli spazi personali.

## **TITOLO VII – BILATERALITÀ E CONTRIBUZIONE**

### **Art. 15 – Ente Bilaterale EBICONF**

Le Parti confermano l'Ente Bilaterale EBICONF quale sede privilegiata per le attività di gestione partecipativa del sistema contrattuale. In aggiunta alle funzioni statutarie, EBICONF è incaricato di: tenere e aggiornare annualmente l'elenco delle certificazioni professionali e digitali valide ai fini degli Scatti di Competenza Certificata di cui all'art. 10; promuovere e coordinare l'offerta formativa per le 16 ore di formazione digitale di cui all'art. 9; monitorare l'applicazione del Credito Welfare Annuale e del Premio Presenza e Benessere; elaborare annualmente un rapporto di settore sull'andamento delle adesioni a Seraphis e Plurifonds.

Il contributo di finanziamento di EBICONF resta fissato nella misura di cui all'art. 13 del CCNL H02B (0,20% della paga contrattuale lorda, ripartito pariteticamente).

### **Art. 16 – Contributi di assistenza contrattuale**

Le Parti confermano i contributi di assistenza contrattuale nella misura e con le modalità di cui all'art. 20 del CCNL H02B. Le aziende che applicano il presente Accordo Integrativo attestano, mediante la mera applicazione del CCNL H02B e del presente Accordo, l'adesione al sistema contrattuale FMPI-Confintesa e sono tenute al versamento di tutti i contributi previsti.

## TITOLO VIII – SOSTENIBILITÀ ECONOMICA E RIEPILOGO COSTI

### Art. 17 – Impatto economico del presente Accordo

Le Parti dichiarano che il presente Accordo Integrativo è stato progettato per mantenere il costo complessivo del lavoro per il datore di lavoro al di sotto del costo derivante dall'applicazione del CCNL leader di settore (H011 – Confcommercio), pur offrendo ai lavoratori un pacchetto di tutele qualitativamente superiore.

La stima dell'impatto economico annuo aggiuntivo del presente Accordo, per un lavoratore di 4° livello a tempo pieno, è la seguente:

Credito Welfare Annuale (art. 4): € 300,00 (esentasse, zero oneri)

Premio Presenza e Benessere (art. 5): € 0 – 350,00 (esentasse, condizionato)

Seraphis Piano Oro (art. 6): € 108,00 (zero oneri sociali)

Plurifonds 0,30% (art. 7): circa € 66,00 (deducibile)

ICDA livelli Q-3 (art. 8): € 0 – 600,00 (soggetto a contribuzione)

Rimborso trasporto (art. 12): € 0 – 600,00 (esentasse se TPL)

Rimborso smart working (art. 14): € 0 – 192,00 (8gg×12 mesi×€2)

Il costo massimo teorico aggiuntivo per il datore di lavoro al 4° livello (scenario di piena fruizione di tutti gli istituti) è stimato in circa € 1.266,00 annui, di cui oltre il 75% esente da oneri previdenziali e TFR. Il costo effettivo medio atteso, considerando la non piena fruizione di tutti gli istituti, è stimato in circa € 600-800,00 annui per dipendente.

Anche con la piena fruizione di tutti gli istituti, il costo complessivo del CCNL H02B con il presente Accordo Integrativo resta inferiore al costo del CCNL leader H011 in misura compresa tra il 2% e il 4%.

## TITOLO IX – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

### Art. 18 – Fase transitoria

Le aziende che applicano il CCNL H02B alla data di entrata in vigore del presente Accordo sono tenute ad adeguarsi alle disposizioni del presente Accordo entro 90 giorni dall'entrata in vigore. Durante il periodo transitorio, l'azienda è tenuta ad iscrivere i lavoratori alla Mutua SMS Seraphis e al Fondo Plurifonds con priorità rispetto agli altri istituti.

Per le aziende di nuova applicazione del CCNL H02B, il presente Accordo si applica integralmente dalla data di prima applicazione del CCNL.

### Art. 19 – Clausola di salvaguardia fiscale

Ove le norme fiscali di cui all'art. 51 TUIR ovvero le norme in materia di previdenza complementare o di assistenza sanitaria integrativa dovessero subire modifiche legislative che rendano inapplicabili o meno vantaggiosi gli istituti previsti dal presente Accordo, le Parti si impegnano a incontrarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per concordare le necessarie modifiche, nel rispetto dell'equilibrio economico complessivo.

### Art. 20 – Clausola di non regresso

L'applicazione del presente Accordo Integrativo non può in nessun caso determinare una riduzione del trattamento economico o normativo complessivo in godimento da parte del singolo lavoratore alla data di entrata in vigore. Eventuali condizioni individuali di miglior favore sono conservate ad personam sino ad esaurimento.

### Art. 21 – Registrazione e pubblicità

Le Parti si impegnano a depositare il presente Accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali congiuntamente al CCNL H02B, nonché a darne adeguata diffusione attraverso i rispettivi canali istituzionali e attraverso il sito [www.contrattipirata.it](http://www.contrattipirata.it).

Letto, confermato e sottoscritto.

#### **Per FMPI**

La Presidente Nazionale  
*Antonina Terranova*

#### **Per CONFINTESA**

Il Segretario Generale  
*Francesco Prudeniano*